இந்தியத் தொழில்துறையில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள்

(இரண்டாம் தொகுதி)

ஆசிரியர்

வி. வி. கிரி

தமிழாக்கம்

எச். ஜே. கே. சுகந்தன், எம்.ஏ., எம்.லிட்.,
தலைமைப் பேராசிரியர், பொருளாதாரத்துறை,
அரசினர் கலைக் கல்லூரி,
உதகமண்டலம்.



தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம்

த. பா. நி. (க. வெ.) வரிசை எண்—455

இந்தியத் தொழில்துறையில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள்

(இரண்டாம் தொகுதி)

ஆசிரியர் :
வி. வி. கிரி

தமிழாக்கம் :
எச். ஜே. கே. சுகந்தன், எம்.ஏ., எம்.லிட்.,
தலைமைப் பேராசிரியர், பொருளாதாரத் துறை,
அரசினர் கலைக் கல்லூரி,
உதகமண்டலம்.



தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம்

First Edition—May 1973

T.N.T.B.S. (C.P.) No. 455

Labour Problems in Indian Industry (Vol. II)

V. V. GIRI

Translation

H. J. K. SUGANTHAN

Price Rs. 7-10

"Published by the Tamil Nadu Text Book Society under the Centrally Sponsored Scheme of Production of Books and literature in regional languages at the University level, of Government of india in the Ministry of Education and Social Welfare" (Dept. of Culture) New Delhi.

Printed by:
M/s. PAHALAVAN PUBLICATIONS PRIVATE LIMITED
438, Poonamallee High Road,
Madras-10.

அணிந்துரை

திரு. இரா. நெடுஞ்செழியன்
(தமிழகக் கல்வி—உள்ளாட்சித்துறை அமைச்சர்)

தமிழைக் கல்லூரிக் கல்வி மொழியாக ஆக்கிப் பன்னிரண்டாண்டுகள் ஆகிவிட்டன. குறிப்பிட்ட சில கல்லூரிகளில் பி.ஏ. வகுப்பு மாணவர்கள் தங்கள் பாடங்கள் அனைத்தையும் தமிழிலேயே கற்றுவந்தனர். 1968ஆம் ஆண்டின் தொடக்கத்தில் புகுமுக வகுப்பிலும் (P.U.C.) 1969ஆம் ஆண்டிலிருந்து பட்டப்படிப்பு வகுப்புகளிலும் அறிவியல் பாடங்களையும் தமிழிலேயே கற்பிக்க ஏற்பாடு செய்துள்ளோம். தமிழிலேயே கற்பிப்போம் என முன்வந்துள்ள கல்லூரி ஆசிரியர்களின் ஊக்கம், பிற பல துறைகளிலும் தொண்டு செய்வோர் இதற்கெனத் தந்த உழைப்பு, தங்கள் சிறப்புத் துறைகளில் நூல்கள் எழுதித் தர முன்வந்த நூலாசிரியர்கள் தொண்டுணர்ச்சி இவற்றின் காரணமாக இத்திட்டம் நம்மிடையே மகிழ்ச்சியும் மனநிறைவும் தரத்தக்க வகையில் நடைபெற்று வருகிறது. இவ்வகையில், கல்லூரிப் பேராசிரியர்கள் கலை, அறிவியல் பாடங்களை மாணவர்க்குத் தமிழிலேயே பயிற்றுவிப்பதற்குத் தேவையான பயிற்சியைப் பெறுவதற்கு மதுரைப் பல்கலைக்கழகம் ஆண்டுதோறும் எடுத்துவரும் பெருமுயற்சியைக் குறிப்பிட்டுச் சொல்லவேண்டும்.

பல துறைகளில் பணிபுரியும் பேராசிரியர்கள் எத்தனையோ நெருக்கடிகளுக்கிடையே குறுகிய காலத்தில் அரிய முறையில் நூல்கள் எழுதித்தந்துள்ளனர்.

வரலாறு, அரசியல், உளவியல், பொருளாதாரம், தத்துவம், புவியியல், புவியமைப்பியல், மனையியல், கணிதம், இயற்பியல், வேதியியல், உயிரியல், வானியல், புள்ளியியல், விலங்கியல், தாவரவியல், பொறியியல் ஆகிய எல்லாத் துறைகளிலும் தனி நூல்கள், மொழிபெயர்ப்பு நூல்கள் என்ற இரு வகையிலும் தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனம் வெளியிட்டு வருகிறது.

இவற்றுள் ஒன்றான **'இந்தியத் தொழில்துறையில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள்'** (இரண்டாம் தொகுதி) என்ற இந்நூல் தமிழ்நாட்டுப் பாடநூல் நிறுவனத்தின் **455**ஆவது வெளியீடாகும். கல்லூரித் தமிழ்க் குழுவின் சார்பில் வெளியான **35** நூல்களையும் சேர்த்து இதுவரை **490** நூல்கள் வெளிவந்துள்ளன. இந்நூல் மைய அரசு கல்வி, சமூக நல அமைச்சகத்தின் மாநில மொழியில் பல்கலைக்கழக நூல்கள் வெளியிடும் திட்டத்தின்கீழ் வெளியிடப்படுகிறது.

உழைப்பின் வாரா உறுதிகள் இல்லை; ஆதலின், உழைத்து வெற்றி காண்போம். தமிழைப் பயிலும் மாணவர்கள் உலக மாணவர்களிடையே சிறந்த இடம் பெறவேண்டும். அதுவே தமிழன்னையின் குறிக்கோளுமாகும். தமிழ்நாட்டுப் பல்கலைக்கழகங்களின் பல்வகை உதவிகளுக்கும் ஒத்துழைப்புக்கும் நம் மனம் கலந்த நன்றி உரியதாகுக.

இரா. நெடுஞ்செழியன்

பொருளடக்கம்

பக்கம்

அட்டவணைகளின் பட்டியல்

பக்கம்

இந்தியத் தொழில்துறையில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகள்

(இரண்டாம் தொகுதி)

8. தொழில் நிறுவனங்களில் சுகாதாரம், பாதுகாப்பு, நலன்

(Industrial Hygiene, Safety and Welfare)

அ. தொழில் நிறுவனங்களில் சுகாதாரம் (Industrial Hygiene)

தொழில் நிறுவனங்களில் நலம் (Welfare in Industry): தொழில்துறையிலுள்ள மனித நலப் பணியின் வரலாருனது தன்னலத்தை வெற்றி கொள்ளும் மனித உணர்ச்சியின் வரலாருகும். தொழிற்புரட்சியின்போது இரண்டு காரணிகள் சேர்ந்து தொழில் அதிபர்களிடம் மேற்கூறிய உணர்ச்சி வேகத்தை மிகவும் ஊக்குவித்தன. அவைகளில் ஒன்று, தொழிற்புரட்சியின் தொடக்கக் காலத்தில் வியக்கத்தக்க அளவு கிடைத்த இலாபமாகும். மற்ருென்று, முதலாவது காரணியிலிருந்து எழுந்தவொன்ருகும். இதனுல் உணர்ச்சிப் பசப்பை ஒதுக்கிவிட்டு, கிடைக்கக்கூடிய ஆள்பலம் அனைத்தையும் பொருள்வளத்தை வளர்ப்பதற்கான மற்றும் ஒரு மூலப்பொருளாக உபயோகிப்பதால், மனித சமுதாயத்திற்கு இறுதியாக நலம் விளையுமெனத் தொழிலதிபர்கள் எண்ணினுர்கள். இதுமாதிரியான அழிவு பயக்கும் நம்பிக்கையை அவர்களைத் தவருக எண்ணச் செய்தது என்னவென்ருல், மனிதனுக்கு மின்சாரமும், நீராவியும், பூமிக்கு அடியில் உள்ள மூலப்பொருள்களைக்கொடுக்கும் இயற்பியலும், ரசாயனமும் அந்தக் காலத்தில் நல்ல முதிர்ச்சியடைந்திருக்கும் போது உடல்நூலும் உளநூலும் இன்னும் வளர்ச்சியடையாத நிலையில் இருந்தமையாகும். இந்த நம்பிக்கையானது, சேரிகள், நெரிசல், வேலையின்மை, நெறிமுறையில் மனிதன்

இழிவு எய்தியது போன்ற சமுதாயக் கேடுகளைத் தோற்று வித்தது.

ஆனால, மனிதனின் உணர்ச்சி வெல்ல முடியாதது; எந்திரம் தன்னை அடிமைப்படுத்த முடியாதபடி அது எழுந்து எதிர்த்து நின்றது. இந்த விதமான எழுச்சி வகுப்புச் சுயநல மோதல்கள் (conflict of interests) உண்டாவதற்குக் காரண மாக அமைந்தது. இதனால் வேலையில் அமர்வோரும், வேலையில் அமர்த்துவோரும் ஒருவரையொருவர் பகைவராகக் கருதினார்கள். இது, தொழிற்புரட்சி உருவாக்கிக் கொண் டிருந்த எந்திர நாகரிகத்தின் அடிப்படைக்கே ஆட்டம் கொடுத்தது. அரசாங்கமும், தொழிலதிபர்களும் இதனால் விளையக்கூடிய அபாயத்தை உணர்ந்தனர்.

ஆனால், முன்கூட்டியே உருவான தவறான எண்ணங்கள் எளிதில் மாய்வதில்லை. தொடக்கத்தில் தொழிலதிபர்கள், மேல்நிலையில் அதிகாரத்தைப் பெருக்கிக்கொண்டு தொழி லாளர்களைக் கட்டுப்படுத்துவதைக் கொள்கையாகக் கொண் டார்கள். ஆனால், கீழேயிருந்து அந்த அதிகாரத்தை உருவாக்கி மக்களுக்கென வேலையைக் கட்டுப்படுத்துவதும், அவர்களை முழுவதும் பயனுடையவர்களாக ஆக்குவதும், அவர்கள் தங்களுடைய கடமை, பொறுப்பு இவைகளை வளரச் செய்வதும் மனிதநல வேலையின் நோக்கமாகும். எதேச்சாதிகாரத்தை அனுபவித்திருந்த அநேகத் தொழில் அதிபர்கள் சம்பளம், வேலைநேரம், இளந்தொழிலாளர்கள், பெண்தொழிலாளர்கள், ஓய்வு இன்னும் இதுபோன்ற தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்கக்கூடிய வழிகளை இனிமைப் பண்போடு ஒப்புக்கொள்ள முன்வரவில்லை. எனவே, தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்களை வேலையில் அமர்த்துவோருக்கு மிடையேயுள்ள வேறுபாடுகளைச் சரிக் கட்ட அரசாங்கம் சட்டத்தைப் பிறப்பிக்க வேண்டிய தாயிற்று.

காலம் செல்லச்செல்ல குறைந்த செலவில் பெருமளவு உற்பத்தியைப் பெறத் தனிப்பட்ட தொழிலாளியின் திறன் முக்கியமானதொரு தேவை என்பது உணரப்பட்டது. அது மருத்துவ உதவி, பணிமனைச் சிற்றுண்டிச் சாலைகள், பயிற்சித் திட்டங்கள், ஊதியத் தூண்டுதல்கள் போன்ற மனிதநல வேலைகள் தோன்றுவதற்கு வழிவகுத்தது. எனினும், பெரும்பாலான தொழிலதிபர்கள் தங்களுடைய பொருள்

தத்துவத்தின்மூலம் உலகத்தை மீண்டும் உயிர்ப்பிக்க முடியும் என்ற நம்பிக்கையில் அடிப்படையானதொரு தவறு இருக்கிறது என்ற உண்மையை ஒப்புக்கொள்ளவில்லை. எனவே, பல நாட்டு அரசாங்கங்கள் கட்டாயச் சட்டத்தை அமலுக்குக் கொண்டுவர முற்பட்டன. ஆனால், சில தொழிலதிபர்கள், தாங்களாகவே சட்டத்தில் கூறப்பட்டிருப் பதையும்விட மிகுதியான அளவு மனிதநல வேலைகளைச் செய் வதில் ஈடுபட்டனர். ஆனால், இவைகளை அவர்கள் தந்தைக் குரிய அன்போடு செய்தது மனிதனின் தன்மதிப்பைப் பாதிப் பதாயிருந்தது. அவர்கள் இரக்கமுள்ளவர்களாயிருந்தாலும் அவர்களுடைய மனப்பான்மை மனிதனுடைய தன்மையைச் சரிவர மதிக்கத்தக்கதாக அமையாததால், அது தொழிலாளி யின் பிரச்சினைகளுக்கு உணர்ச்சி வேகத்தை ஊட்டியது. நல வேலையில் என்ன வசதிகள் எப்படிச் செய்து கொடுக்கப் பட்டிருக்கின்றன என்பதைவிட மனிதனின் தன்மதிப்புக்கு எந்தவிதமான நன்மதிப்புக் கொடுக்கப்படுகிறது என்பது முக்கியம் என்பதனை அவர்கள் உணராதிருந்தனர்.

எங்கே வேலையில்லாமல் போய்விடுமோ என்ற அச்சம், பொருளீட்ட வேண்டிய அவசியம், வேலைபார்க்க வேண்டும் என்று மனிதனுக்கு இயல்பாகவே உள்ள அவா இவைகள் தாம் மனிதனை வேலைசெய்யத் தூண்டும் காரணங்கள். வேலையின்மைபற்றிய அச்சம் செயல்படுத்தும் ஒரே காரணி யாயிருக்கும்போது செய்யும் வேலை, இவ்விதமான அபாயம் நேரிடாமல் பார்த்துக்கொள்ளும் அளவில் நிற்கிறது. பொருளீட்டமென்கிற தூண்டுதலின் எல்லை, உடல்சார்ந்த உணவு, இருப்பிடம் போன்ற தேவைகள் நிறைவேறும் அளவில் அமைகின்றன.

எனவே, வேலை செய்யவேண்டுமென்கின்ற – இயல்பாகவே மனிதனுக்கு ஏற்படும் – ஆசையே உண்மையான தூண்டுத லாகும். இந்த ஆசை முற்றிலும் நிறைவேறவேண்டுமானால், அவனுடைய வளர்ச்சிக்கு ஏதுவாக வேலை அமைதல் வேண்டும். வாழ்வென்பது எல்லாத் துறைகளிலும் மனிதன் வளர்ச்சியடைவதற்கான ஒரு போராட்டம். இது, தன்னைத் தானே காத்துக்கொள்ளுதல், தன் எண்ணங்களைத் தடை யின்றி வெளியிடுதல், அறிவுத்தாகம் ஆகிய இயல் பூக்கங் கள் நிறைவுபெறுவதைப் பொறுத்திருக்கிறது. வேலை, இந்தத் தூண்டுதல்களுக்கு உதவுமாறு அமைய வேண்

டுமேயல்லாது இடையூருக இருக்கக் கூடாது. தொழில் துறைகளிலுள்ள நலப்பணிகளின் நோக்கம், ஆலைத் தொழிலாளி தன் வேலையில் மகிழ்ச்சியும், வாழ்வில் நிறைவும் காண உதவுவதேயாகும். இதை நடைமுறையில் கையாளாத எந்த மனிதநலப் பணியும் மனிதநலப் பணியன்று. அது மனிதனின் தன்மதிப்பைக் குறைக்கக்கூடியதோர் இரக்கப் பணியாகவே இருக்கும்.

இன்று, தொழிலாளியின் அதிருப்திக்குக் காரணம், அவனது தொழில் அவனுடைய உடலுக்கும் மனத்துக்கும் நல்ல வாய்ப்புகளைக் கொடுக்காமலிருப்பதாகும். மாருக, பொருளில் அவனுக்குக் கிடைக்கவேண்டிய பங்கு கிடைக்காம லிருப்பது அன்று. இந்த நிலையில் அவனுக்குச் சுகாதாரம், பாதுகாப்பு, நலம் ஆகிய கலைகள் உதவ முன்வருகின்றன. ஏனெனில், இவைகளே மனிதனுடைய உடலுக்கும் மனத்துக்கும் தேவையானவைகளை ஆராய்கின்றன.

தொழில்துறைச் சுகாதாரம் (The Science of Industrial hygiene) : தொழில்துறை சுகாதாரப் பிரச்சினையை இரண்டு கோணங்களிலிருந்து பார்க்கலாம், அதை முறையே, (1) யாவர்க்கும் பொதுவான உடல்நலக் கேடுகள்; (2) ஆலைத் தொழிலாளர்கள் என்ற முறையில் அவர்களுக்குப் பிழைப் புத் தொழிலினுல் ஏற்படும் அபாயங்கள். குடிமகன் என்ற முறையில் தொழிலாளி சமுதாயத்திற்குக் கிடைக்கக்கூடிய சுகாதாரச் சேவைகளால் பயனடைகிருன். ஆனுல், ஆலைத் தொழிலாளி என்ற முறையில் அவன் சுகாதாரத் திட்டங் களால் பயனடைய வேண்டுமானுல், தொழில்துறை சுகா தாரம்பற்றி நன்கு ஆராய்தல் வேண்டும். மேலும், அவன் வேலைசெய்யும் சூழ்நிலையுள்ள அவனுடைய உடம்பைப் பாதிக்கக்கூடிய காரணிகளைச் சமாளிக்கக்கூடிய சுகாதாரச் சேவை நிலையங்களை அமைத்தல் வேண்டும்.

தொழில்துறைச் சுகாதாரம் என்பது சூழ்நிலையிலுள்ள நோய்களைத் தோற்றுவிக்கக்கூடிய காரணிகளை அறிந்து, அளவிட்டு, கட்டுப்படுத்துவதன்மூலம் தொழிலாளியின் உடல்நலத்தைப் பேணும் கலையும் விஞ்ஞானமும் ஆகும். இதற்கு உடல்நலத்தைப் பேணுவதற்கும் நோய் வராமல் தடுப்பதற்குமான நடவடிக்கைகள் எடுக்கவேண்டியது அவ சியம். பலவிதமான பிரச்சினைகள் தொழில்துறைச் சூழ் நிலையிலிருந்து எழுகின்றன என்பது எல்லோரும் அறிந்த

ஒன்று. உதாரணமாகத் தூசு, நஞ்சு, அதிகமான வெப்பம், ஈரப்பதன், குறைவான வெளிச்ச வசதி, இரைச்சல், தூய்மையின்மை ஆகியவற்றைக் கூறலாம்.

வேலை செய்யும் இடத்தின் சூழ்நிலை, நோய்கள் வருவதற்குக் காரணமாக அமையுமென்பது 4ஆவது நூற்றூண்டில் வாழ்ந்த ஹிப்போகிரேடிஸின் (Hippocrates) காலம் தொட்டே தெரிந்ததொன்ருகும். முதன்முதலாகத் தொழில் சார்ந்த நோய்கள்பற்றிய விவரங்கள் 1700ஆம் ஆண்டு சிறப்பான முறையில் தொழில் சுகாதார விஞ்ஞானத்தின் தந்தையெனக் கருதப்படுபவரான ரமாஸினி (Ramazinni) என்பவரால் வெளியிடப்பட்டன. தொழிற் புரட்சியைத் தொடர்ந்து எழுந்த சீர்குலைந்த நிலையைத் தீர்க்க மேற்கொள்ளப்பட்ட சட்ட நடவடிக்கைகள் தொழில் சம்பந்தப்பட்ட அபாயங்களைப் புரிந்து, தவிர்க்க மிகவும் உதவின.

எனினும் சமீபகாலம்வரை தொழிலுக்கு, தொழில் சுகாதாரம் அடிப்படை முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததென்று ஏற்றுக்கொள்ளப்படவில்லை. முதலாவது உலகப்போர் இந்த மாறுதலுக்கு ஊக்கமளித்தது. அதுசமயம் வாயு, ஆவி என்பனவற்ருல் ஏற்படும் அபாயங்கள் மிகவும் தெளிவாக எடுத்துக்காட்டப்பட்டதோடு, இந்த அபாயங்களிலிருந்து ஒன்றும் நேராதபடி பாதுகாப்பு அளிக்கப்பட வேண்டியதன் அவசியமும் நன்கு வற்புறுத்தப்பட்டது. போருக்குத் தேவைப்படுகின்ற வெடிமருந்துகளையும், ரசாயன காரணிகளையும் (chemical agents) இதரப் பொருள்களையும் செய்யப் பயன்படும் ரசாயன உயிர்ப்பொருள்களின் (Organic Chemicals) உற்பத்தியில் ஏற்பட்ட பெருமளவு அதிகரிப்பு ஆலைத் தொழிலாளிகளையும் சிப்பாய்களையும் இந்த அபாயங்களிலிருந்து எங்ஙனம் காப்பற்ற முடியும் என்பதனைக் கண்டுபிடிக்க வேண்டியதன் அவசியத்தை ஏற்படுத்தியது. இதுவே தொழில் சுகாதாரம்பற்றி நிலவும் இன்றைய கருத்துகளுக்குக் காரணமாக இருந்திருக்கிறது. அதாவது, தொழில்சுகாதாரம் அபாயத்தை விளைவிக்கக்கூடிய நிலைகளை எதிர்பார்ப்பதைப்பற்றியும், பயங்கரக் காயங்கள் ஏற்படுவதற்கு முன்னர்ப் பயன்படுத்தவேண்டிய பொறியியல் கட்டுப்பாட்டு நடவடிக்கைகளைப்பற்றியும் ஆராயும் விஞ்ஞானமாக உள்ளது.

தொழில்நுட்பங்கள் (Technology) தொழிலுக்குத் தேவை. மேலும், தொழிலுக்கு மனிதன் தேவைப்படுகிறுன். தொழில் நுட்பங்களால் மனிதன்மீது ஏற்படும் தாக்கு, பூர்ண மானதொரு நன்மையாகவிருக்கவில்லை. மனிதனுக்கும் எந்திரத்துக்குமிடையே ஓர் இசைவை ஏற்படுத்துவதை நோக்கமாகக்கொண்ட தொழில்துறை மருத்துவம் (Industrial medicine) இதனுடைய தீய விளைவுகளை முறியடிக்க முயலுகிறது.

இன்று நிலவிவரும் கருத்துப்படி, தொழில்சுகாதாரமானது மருத்துவர், பொறியியல் வல்லுநர்கள் (Engineers), ரசாயன அறிஞர்கள் (Chemists), பணியாளர் தொகுதி அதிகாரிகள் (Personal Officers) இன்னும் ஏனைய ஒரு தனித்துறையில் தேர்ச்சி பெற்றோர் (Specialists) ஆகியோர் சேர்ந்து ஒத்துழைக்கவேண்டியதொரு துறையாக உள்ளது. இது ஒரு தனித்துறையில் தேர்ச்சிபெற்ற பல வல்லுநர்கள் சேர்ந்து உழைக்குந் தன்மைபெற்று விளங்குகிறது. தொழில் நலம் சார்ந்த பிரச்சினைகளுக்கு முடிவுகாண, பலவிதமான அடிப்படையான உத்தியோகங்களிலுள்ள பொறுப்புகளிலும், அவைகளால் ஏற்படும் மனிதநலப் பணிகளிலும் உள்ள வேறுபாடுகளையும் உணர்ந்து, அவைகளிடையேயுள்ள ஒருமைப்பாடுகளைப் பராமரித்துத் திறமைகளைச் சிறப்பான முறையில் இணைக்க வேண்டும்.

தொழில்சுகாதாரச் செயல்திட்டத்தில் மருத்துவ உதவியானது நோய்களைக் குணப்படுத்துவதைவிட அவைகளைத் தடுப்பதற்காகவே உள்ளது. இந்தத் திட்டம் நோயால் பாதிக்கப்பட்டிருக்கும் தொழிலாளிகளுக்கு உதவி செய்வதைக் காட்டிலும் அவர்களது வாழ்க்கைத்தரத்தை மேலும் உயர்த்துவதை முக்கியமாகக் கொண்டுள்ளது. இதன்கீழ் உள்ள இன்றியமையாத நடவடிக்கை யாதெனில், ஆளுக்குத் தகுந்த வேலையும், வேலைக்கு ஏற்ற ஆளையும் அமர்த்துவதே யாகும். இங்ஙனம் செய்வதால் வேலையாள் தன்னுடைய வேலையில் முழுத்திருப்தியடைகிறுன். இம்மாதிரியான திருப்தி இல்லாத இடங்களில் தொழிலாளிக்கும் வேலையளிப்போர்க்கும் இன்னல்கள் ஏற்படுகின்றன. இத்தகைய இன்னல்கள் எழாமல் கவனித்துக்கொள்வதும், தொழிலாளியின் உடல், உள, ஒழுக்கத்துறைக் கண்ணோட்டத்தைச் செம்மைப்படுத்தி அதன்மூலம் அவனுடைய உடல்நலத்தையும் பொருளாதார உற்பத்தியையும் வளரச்செய்வதும் தொழில்சுகாதாரம்

பற்றிய ஆக்கக் கல்வித்திட்டங்களின் வேலையாகும். இதனுல் தொழிலாளிகளுக்குத் தன்னிச்சையாகவே கூட்டுறவு மனப்பான்மை எழுகிறது. அவர்கள் சமுதாயத்திற்கு முற்றிலும் பயனுடையவர்களாகத் திகழ்கிருர்கள்; வாழ்க்கையிலிருந்து முழுப்பயனையும் பெற்றுக்கொள்ளுகிருர்கள்.

தொழிலாளியின் உடல்நலத்தைப் பாதிக்கக்கூடிய அபாயங்களைக் காப்புப் பொறியாளர்க்கு (Safety Engineer) எடுத்துக்காட்டுவதன் மூலம் புரியும் உதவி, தொழில் நிறுவனங்களின் மருத்துவருக்குள்ள மற்றுமொரு முக்கிய வேலையாகும். இதற்கு வெப்பம், சத்தம், வெளிச்சம், தூசு போன்ற சூழ்நிலைக் காரணிகளும், வேலையின் வேகம், என்ன நிலையிலிருந்து வேலை செய்கிருன் என்ற உடல்சார்ந்த காரணிகளும் எப்படி உடல்நலத்தைப் பாதிக்கின்றன என்பது தெரிந்திருத்தல் வேண்டும்.

மருத்துவரும், காப்புப் பொறியாளரும் சேர்ந்து தொழில் சுகாதாரம்பற்றிக் கணிப்புச் செய்வது இந்த வேலைக்குச் சிறப்பான ஆரம்பமாக அமைகிறது. முற்றுப்பெற்ற பண்டங்கள், மூலப்பொருள்கள், துணைப்பண்டங்கள் மூலம் விளையக்கூடியதும், மறைந்து கிடப்பதுமாகிய ரசாயன உளஉடல் கேடுகளை ஏற்படுத்தக்கூடிய அபாயங்களைக் கண்டுபிடிக்கும் எண்ணத்தோடு ஒவ்வொரு வேலைசெய்யும் அறையும் ஆராயப்படுகிறது. இந்த அபாயங்களை அகற்ற அல்லது கட்டுப்படுத்துவதற்கேற்ற பரிந்துரைகளை வழங்க வேண்டும். இது தொழிலாளிக்கு வேலைசெய்யும் இடத்தைப் பாதுகாப்பான இடமாக ஆக்குவதுடன் அவனுடைய தற்சிறப்பு உணர்வையும் திருப்திப்படுத்துகிறது. மேலும், இது கூட்டுறவு எண்ணத்தை அவனிடம் ஏற்படுத்தி அவனை மோதல்களிலிருந்து மீட்கிறது.

காப்பு மருத்துவத்தின் (preventive medicine) ஒரு தனித் தேர்ச்சிபெற்ற துறையாக இன்று தொழில்துறை மருத்துவம் விளங்குகிறது. காப்பு மருத்துவம் சிறப்புற்றிருக்க, தொழிற்சாலையிலுள்ள தொழில்நுட்பங்களைப் பற்றி ஓரளவு அறிந்திருக்கும் மருத்துவரின் சேவை தேவைப்படுகிறது. எங்கே தொழில்சார்ந்த நோய்கள் ஆரம்பமாகின்றன, அவற்றிற்கு எப்பேர்ப்பட்ட பரிகாரங்கள் அளிக்கவேண்டுமென்பது அவருக்குப் புலப்படும். தொழிற்சாலையில் எந்தத் தனிப்பட்ட துறையில் அதிகமாக உடல்நலக்

கேடுகளும், ஆபத்துகளும் நேரிடுகின்றனவோ அந்தத் துறையின்மீது அவர் ஒரு கண் வைத்திருக்க வேண்டும். இவ்வாறு செய்வதால், அவர் சரியான பரிகாரங்களைப் பொறியாளர், தொழில்நுணுக்க வல்லுநர் போன்றவரோடு சேர்ந்து செய்யமுடியும்.

காப்புப் பொறியாளர், தொழிலாளிகள் தங்களுக்கு ஆபத்து வராமல் காத்துக்கொள்ள வேண்டிய விதத்தையும், பாதுகாப்புடன் இருந்துகொள்ளும் அவசியத்தையும் எடுத்துக்காட்டி, இவற்றைப்போல் ஏனைய முறைகளையும் கையாண்டு அவர்களுக்கு அவ்வப்போது விளக்கவேண்டும். அவர் தீ பரவாமல் பார்த்துக்கொள்வதோடு, 'வீட்டை எப்படிப் பேணுவது' என்பதையும் எடுத்துரைக்க வேண்டும். 'வீட்டைப் பேணுதல்' என்பது தொழில்மனையைச் சுத்தமாக வைத்துக்கொள்வதன் முக்கியத்துவத்தை எடுத்துக்காட்டுகிறது. மேலும், எங்கெந்தப் பொருள் எங்கெங்கே இருக்க வேண்டும் என்பதனையும் வலியுறுத்துகிறது. ஆலைத் துறைகளில் இயற்கையாகவே தோன்றியுள்ள மனிதத் தன்மைக்குப் புறம்பான நிலைமைகள் தொழிலாளியின் மன அமைதியைக் குலைக்கின்றன. வேலையில் அமர்த்துவோர், வேலையில் அமர்வோர், மேற்பார்வையாளர், வேலையில் அமர்த்துவோரில் பலதரப்பட்டோர், வேலையில் அமர்த்தும் அமைப்பு இவர்களுக்கிடையேயுள்ள உறவிலிருந்தே இந்த நிலைகள் தோன்றுகின்றன. இப்படியான நிலைமையைத் தொழிலாளி சமாளிக்க உதவவே சமூக விஞ்ஞானிகள் (Social Scientists) புதிய தொழிலாளிகளைத் தேர்ந்தெடுக்கும் முறைகளான ஒருவரையொருவர் புரிந்து கொள்ளுவதற்கான முழு விவாதங்கள், பலரகப் பணியாளர் தொகுதிக்குரிய பயிற்சித் திட்டங்கள் இவைபோன்ற புதிய வழிகளை வகுத்துத் தந்திருக்கின்றனர். இவை, தொழிலாளி மனிதனின் அடிப்படைத் தேவைகளான பாதுகாப்பு, தான் எண்ணியதை வெளியிடுதல், சமூக வாழ்க்கை இவற்றைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு உதவுகின்றன.

மேற்கூறியவற்றைக் கவனிப்பது தொழிலாளர் உறவு அதிகாரியின் முக்கிய வேலையாகும். வேலைச் சூழ்நிலையில் உண்டாகும் உணர்ச்சிப் பளுவைக் குறைக்க இவர் உதவ வேண்டும். இதனால் தொழிலாளியும் நிர்வாகமும் ஒருவரையொருவர் தவறாகப் புரிந்துகொள்ளாவண்ணம் அவர்களிடையே தொடர்பு சாதனங்களை (communication lines)

ஏற்படுத்த வேண்டும். அவர் தொழிலாளிகளின் குறைகளை விசாரித்துத் தொல்லைகள் எதுவும் எழாவண்ணம் பார்த்துக் கொள்ள வேண்டும். நலன் பயக்கக்கூடிய வசதிகளை (welfare facilities) அவர் தொழில்மனையிலும் வெளியேயும் செய்து கொடுக்கிறார்.

உடல்நலம் ஒவ்வொரு மனிதனுக்குமுரிய பிறப்புரிமை. இது அவனுடைய வேலைசெய்யும் திறனை அதிகப்படுத்துவது மட்டுமன்றி அவனுக்குரிய வேலை பார்க்கவேண்டுமென்ற ஆசையையும் அதிகரிக்கச் செய்து, அவனுடைய பொருளாதார நிலையை உயர்த்தும் முக்கியமானதொரு காரணியாக வுள்ளது. இவைபோன்ற மனிதப் பண்பு, பொருளாதாரம் சம்பந்தப்பட்ட கூறுபாடுகளை மட்டும் நோக்கங்களாகக் கொள்ளாது, தொழில் அமைதியை நிலைநாட்டுவதையும் தொழில் முன்னேற்றத்தைப் பெருக்குவதையும் தொழில் சுகாதாரம் நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. இரண்டாவதாகக் கூறிய நோக்கம் நிறைவேறவேண்டுமென்றால், தொழிலாளி களுக்குத் தங்களது வேலை, மகிழ்ச்சி கொடுக்கக் கூடியதாக வும், அவனது வாழ்க்கைக்குப் பயனுள்ளதாகவும் அமைய வேண்டும்.

தொழில் சுகாதாரத்தின் முக்கியத்துவம் (Importance of Industrial Hygiene): பெரும்பான்மையான தொழிலதிபர்கள் தொழில் சுகாதாரத்தின் வீச்சையும் (scope) அதனால் விளையக் கூடிய பயன்களையும் புரிந்துகொள்வதில் சரியான அக்கறை எடுத்துக்கொள்ளாமல் இருப்பதோடு தொழில்நலன் சம்பந் தப்பட்ட சேவைக்கெனச் செலவிடுவதை ஒரு தவறான பொருளாதாரமாகக் கருதுகிறார்கள். அவர்கள் முன்னோக்க மின்றி யிருக்கிறார்கள் என்பதற்கு நல்லதோர் எடுத்துக் காட்டாக, அபாயம் வராமல் தடுக்கும் பணியோடு நின்று விட்டால் போதும் என்ற அவர்களுடைய எண்ணத்தைக் கூறலாம். அவர்கள் அபாய நட்ட ஈட்டிலிருந்து தங்களை இன்ஷூர் செய்த பிறகு அபாயம் வராமல் தடுக்கச் செலவிடும் பணத்தை ஒரு வீண் செலவாகக் கருதுகிறார்கள். அபாயங் களால் ஏற்படும் மறைமுகச் செலவுகள் நேர்முகச் செலவு களைப் (direct cost) போல நான்மடங்கு அதிகமுள்ளன என்ப தையும், இவர்கள், இவை இன்ஷூரன்ஸ் எடுத்திருப்பவர்கள் மீது விழாமல் தொழில்துறைமீது விழுகின்றன என்பதையும் தெரிந்துகொள்ளவில்லை. உற்பத்தியில் உள்ள நாட்டம், எந்திரங்களுக்கு ஏற்படும் பயன்சிதைவு (damage), மற்றத்

தொழிலாளிகளுக்கு மறுபடியும் அளிக்கவேண்டிய பயிற்சி. இன்னும் இது போன்றவற்றால் மறைமுகச் செலவுகள் ஏற்படுகின்றன. எங்கே இலாப அளவுகள் (profit margins) குறைவாக உள்ளனவோ, அங்கே நல்ல பாதுகாப்பும், உடல்நலம் சார்ந்த செயல்திட்டங்களும் இலாபத்திற்கும் நட்டத்திற்குமிடையேயுள்ள வேறுபாட்டை அதிகப்படுத்தக் கூடும். எனவே, பாதுகாப்பு, வேலைத்திறமை, உற்பத்தி யாவும் ஒன்றையொன்று பற்றிநிற்கின்றன என்ற உண்மையைப் புரிந்துகொள்ளாமலிருப்பது அறிவுடைமையாகாது.

தொழில் பூசல்களைக் கையாளுதல் (Handling of Industrial disputes): மற்றுமோர் அமைதி குலைக்கும் காரணியாதெனில், சில தொழில் நிர்வாகங்கள் தொழில் பூசல்களைக் கையாளும்போது மேற்கொள்ளும் பயனற்ற முறைகளேயாகும். இன்று அதிகமாகத் தேவைப்படுவது பெருமளவு உற்பத்தி. தொழில் பூசல்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்துக்கொண்டு போவதால் உற்பத்தி தடைப்படுகிறது. தொழிற்சாலைகளில் அமைதியைக் குலைக்கும் காரணங்களை ஆராய்வதற்கென மேலைநாடுகளில் முன்னேற்றமடைந்துள்ள தொழிற்சாலைகள் அதிகமான அளவு பணம் செலவழிக்கின்றன. இதன்மூலம் கிடைக்கப்பெற்ற அறிவு, உற்பத்தி செய்வது மனிதர்களேயன்றி எந்திரங்கள் அல்ல என்பதனைத் தெளிவுபடுத்தியிருக்கிறது. மேலும், தொழிலாளர்களின் ஆத்திரமும், நிர்வாகத்தைப்பற்றிய பயிற்சி சரிவர இல்லாமலிருத்தலும் தொழில் பூசல்களுக்கு முக்கியமான காரணங்களாக உள்ளன என்பதை அது எடுத்துக்காட்டியிருக்கிறது.

உண்மையாகக் கூறின், தொழில் பூசல்களுக்குப் பயனுள்ள வகையில் தீர்வுகாணத் தொழிலாளிகளின் அடிப்படைத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யக்கூடிய கைக்கோள்களை (policies) தொழில் நிர்வாகம் வகுக்க வேண்டும். மேசையிலமர்ந்து பேரம் பேசும்போது எழுப்பப்படும் தேவைகளை மட்டுமல்லாது அவர்களின் எல்லா அடிப்படைத் தேவைகளையும் பொருளாதார நிறைவு செய்யக்கூடிய கொள்கைகளையும் நிர்வாகம் வகுக்க வேண்டுவது அவசியம். தொழிலாளிகளுக்குத் தாம் பாதுகாப்புடன் இருக்கிறோம் என்ற நம்பிக்கையையும், அவர்களுக்குத் தாங்கள் தாம் முக்கியம் என்ற எண்ணத்தையும் ஏற்படுத்துவதற்கும், தாங்கள் எண்ணுவதை வெளியிடுவதற்கும், அவர்களுடைய சமுதாய உணர்வுகள் பூர்த்தியடைவதற்கும் வழிசெய்யவேண்டும். தொழிற்சாலைகளில்

எல்லாவற்றையும் உள்ளடக்கிய சுகாதாரச் சேவை ஒன்றை ஏற்படுத்துவது வேலையில் அமர்த்துவோருக்குத் தொழிலாளி களின் மீது உள்ள நாட்டத்திற்கு நன்கு புலனாகக் கூடிய எடுத்துக்காட்டாக உள்ளது. இது, பாதுகாப்பான எண்ணத்தை ஏற்படுத்தித் தருவதன்மூலம் நம்பிக்கையை வளர்க்க உதவுகிறது.

சமூகத் திறன்களில் பயிற்சி (Training in Social skills): செயல்படுத்துவோருக்கும், மேற்பார்வையாளருக்கும் கொடுக் கப்படும் பயிற்சியில் தொழில்நுணுக்கம் சார்ந்த திறன்கள் மலிந்து கிடக்கின்றனவேயன்றிச் சமூகத்திறன்கள் காணப்பட வில்லை. ஒப்பிட்ட அளவில் செயல்படுத்துவோர், மேற்பார்வை யாளர் இவர்களில் சிலரே, ஊதியம் வேலைநேரம் போன்றவை சமூக மதிப்பீட்டின் வாயில்களாக இருக்கக்கூடும் என்பதனைத் தெரிந்திருக்கிறார்கள். ஊதியமளிக்கும் முறைகளுக்கும், ஊதியத் தூண்டுதல் திட்டங்களுக்கும் உண்மையாகவே மனோதத்துவ சம்பந்தமான—ஓரளவுக்கு உடல் சார்ந்தது மான — கூறுபாடுகள் உண்டு. இவை, தொழில் மருத்துவ அதிகாரி, உற்பத்திப் பெருக்க வல்லுநர் (Production Expert), பணியாளர் உறத்துறை இயக்குநர் (Director), நிர்வாகம் இவர்களின் அலுவலாகக் கருதப்படுவது நலம் பயக்கும். உணர்ச்சியால் ஏற்படும் தடுமாற்றத்தின் காரணகாரிய விவாதத்திற்கு இடமில்லை. ஆனால், இதுபோன்ற தடுமாற்றத் தைச் சரிக்கட்டத் தொழிற் சுகாதார நடவடிக்கைகள் உதவ முடியும்.

உண்மையான நலன் (Real Welfare): சுருங்கக் கூறின், மனிதன், வழிமுறைகள், மூலப்பொருள்கள் இவைகள் தாம் தொழிலின் சிறப்பு வாய்ந்த தூண்களாகும். தொழில்நுட்ப வியல் (Technology) வழிமுறைகள் செம்மையாக இருக்கவும் மூலப்பொருள்கள் சேதமடையாமல் இருக்கவும் பார்த்துக் கொள்ளுகிறது. ஆனால், தொழில் சுகாதாரத் திட்டம் மனிதன் உடல் நலத்துடனும் விசுவாசத்துடனும் இருக்க இன்றியமையாததாகும். தொழிலாளியின் வாழ்க்கையை, உடல், உணர்ச்சி, அறநெறி சுபிட்சம் இவைகளைச் சீர்படுத்து வதன்மூலம் பயனுள்ளதாகச் செய்வதே உண்மையான சேம நலச் சேவை. தொழிலாளிகளிடையே தர்மத் துளிகளை (crumbs of Charity) எறிவதன்று இந்தச் சேவை. உண்மை யான சேமநலம் என்பது வசதிகளை ஏற்படுத்திக் கொடுப்பது அன்று. அது தொழிலாளி வளர்ச்சியடைவதற்கும் ஏற்ற

நல்ல சூழ்நிலையை ஏற்படுத்திக் கொடுப்பதொன்றாகும். இவ்விதம் செய்வது அவனது அடிமனம் (subconscious), வெளிமனம் (conscious emotions) ஆகியவற்றின் உணர்ச்சிச் சதிராட்டத்தைப் புரிந்துகொள்ள முடிகிறது. உண்மையான சேமநலத் திட்டத்தில் தலையாய பங்கு வகிப்பது யாதெனில், நன்றாக ஆராய்ந்து வகுக்கப்பட்ட தொழில் சுகாதாரமே. தொழில் சுகாதாரம், தொழிற்சாலைகளில் அமைதியையும், திடநிலையையும் பெற உதவும் ஒப்பற்ற சிறப்பு வாய்ந்ததொரு சமூகநலச் சேவையாகும்.

தொழில் சுகாதாரமும், தொழிலாளர் சங்கங்களும் (Industrial Hygiene and Trade Unions): தொழிற்சங்கங்கள் தொழில் சுகாதாரம்மூலம் பயனடைகின்றன. இந்தியாவில் தொழிற் சங்கமுறை (Trade Unionism) முழுவளர்ச்சிபெற இன்னும் வெகுகாலமாகும். ஆனால், அது வளர்ச்சிபெற முயலும் போது தொழில்சுகாதாரம் அதன் வளர்ச்சிக்கு வேண்டிய ஊக்கத்தையும் பலத்தையுமளிக்க முடியும். இதனுடைய முக்கியமான நோக்கம் யாதெனில், தொழிலாளியின் வாழ்வுக்குப் போதிய ஊதியத்தைப் பெற உதவுவதேயாகும். ஆனால், மனிதன் உணவினால் மட்டும் வாழ முடியாது. உண்மைக்கூலி என்பது, ஒவ்வோரு தொழிலாளியின் உடலுக்கும், மனத்துக்கும் நன்மைதரும் முறையில் அவனது வேலைத்திறனை அறிவுக்குகந்த மனநிறைவு அளிக்கக்கூடிய வகையில் பயன்படுத்துவது ஆகும். இதை அடையத்தான் சுகாதாரச் சேவை முயலுகிறது. மேலைநாடுகளில், முற்போக்கு எண்ணங்கள் கொண்ட தொழிற்சங்கங்கள் தங்களுக்கும் தொழில் நிர்வாகத்துக்குமிடையேயுள்ள ஒப்பந்தத்தில் தொழில்சுகாதார சேவையைப் புகுத்தியிருக்கின்றன.

தங்களுடைய வாழ்க்கைத் தொழில்சார்ந்த பாதுகாப்பிலும் உடல்நலத்திலும் தொழிலாளர்கள் கொண்டுள்ள அக்கறை எல்லோரும் அறிந்ததே. தொழிலாளிகளுக்குக் கொடுக்கப்படும் இழப்பீட்டு ஆதாயங்கள் அவனுடைய கருதுகோள் அளவிலோ நடைமுறை அளவிலோ சமமாக வில்லாததால், அவன் தன்னுடைய சம்பாதிக்கும் சக்தியை இழக்கும்போது துன்பமும் நட்டமும் அடைகிறான்.

ஆனால், இந்தியாவில் தொழிலாளியின் தொழில்சார்ந்த வாழ்க்கையிலுள்ள சமூகக் குறைபாடுகள், அவர்களின் அமைதியைக் குலைக்கக்கூடிய காரணங்களில் முக்கியமான

தொன்று என்ற உண்மையைத் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் மறந்து முட்டுக்கட்டை போடும் சூழ்ச்சித் திறமுடைய செயல்முறைகளைக் கையாண்டு, வேலையளிப்போரின் விட்டுக் கொடாப் பண்புக்குத் தங்கள் எதிர்ப்பைத் தெரிவிக்கிறார்கள். இது, உற்பத்தியைக் குறைத்து அதனால் சமூகக் குறைபாடு களை அதிகரிக்கச் செய்கிறது. இம் மாதிரியான குழப்பத்தி லிருந்து வெளியே வருவதற்கு, நிர்மாணத் தொழில் சுகாதார சேவை, அடிநிலையிலிருந்து மேல்நிலைவரை வேலை பார்ப்போர் அத்துணைப் பேரின் உடல்நலனைப் பேண இன்றியமையாத தொன்றாகும்.

மேலை நாடுகளிலுள்ள முன்னேற்றங்கள் (Advances in Western Countries): தொழில்துறையில் நம்மைவிட மிகுதியாக முன்னேற்றமடைந்திருக்கும் மேலைநாடுகளில் நாம் எவ்வாறு எதிர்பார்ப்போமோ அவ்வாறே தொழில் சுகாதாரத்தைச் செயல்படுத்தும் முறையில், பெரிய முன் னேற்றங்கள் ஏற்பட்டிருக்கின்றன. இந்த நாடுகளில் சட்ட விதிகள் (Leagal Provisions) பலரகமாகத் திகழக்கூடிய தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்குப் போதுமானவைகளாக இருந்து வந்திருக்கின்றன. ஆனால், இதைவிட முக்கியமான தொரு காரணியாகவுள்ளது யாதெனில், தொழிலாளிகளின் உடல்நலத்தைக் காக்க, வேலையளிப்போர் தக்க நடவடிக்கை கள் மூலம், அவர்களின் நம்பிக்கைக்கு ஊக்கம் ஊட்டுவிப் பதையும், வேலையளிப்போர், வேலை செய்வோர் ஆகிய இவர்களுக்கிடையேயுள்ள உறவு செம்மையுறச் செய்வதும் அவசியம் என்பதை உணர்ந்ததே ஆகும். இதுவன்றி, மேற் பார்வையாளர்களின் தொகுதி, தொழிலாளர்களிடையே தங்கள் வேலையினால் ஏற்படக்கூடிய அபாயங்களிலிருந்து பாதுகாப்பளிக்கப்படவேண்டியதைத் தங்களுக்குரிய உரிமை என்பதைத் தொழிலாளர்கள் உணரச் செய்வதற்குத் தொழிற்சங்க வளர்ச்சியும் காரணமாக விருந்திருக்கிறது.

பிரிட்டனில் தொழில் சுகாதாரம் (Industrial Hygiene in U.K.): பிரிட்டனில், இன்றைய தொழில்நல சேவைகள், பெருத்த அளவில் தொழில் மருத்துவ ஆய்வாளர்களின் பணியிலிருந்தே (Medical Factory Inspectorate) எழுந்திருக் கின்றன. இது, ஆலைத் தொழிலாளர்களின் உடல்நலம், அவர்கள் பணிமனையின் சூழ்நிலை இவைபற்றிய சட்டங்கள் அமலுக்குக் கொண்டுவரவும் அவைபற்றி ஆலோசனை கூறவும் ஏற்படுத்தப்பட்டது. பிரிட்டனில் 1889-ல் தொழிற்

சாலைகளின் மருத்துவ மேற்பார்வையாளர், தொழில் மேற்பார்வையாளர்களின் தொகுதியின் அங்கமாகத் திகழ்கின்றார்கள். தொழில் சுகாதாரம் தொழில்துறையில் ஏற்படக்கூடிய வியாதிகள், தொழிலாளிகளின் உடல் நலத்தைப் பாதிக்கக்கூடிய சூழ்நிலைகள் இவைகளைப்பற்றிய காரியங்களைத் தனிச்சிறப்பு வாய்ந்த முறையில் அலசி ஆராய்வது அவர்களின் கடமையாகும்.

மருத்துவ மேற்பார்வையாளர்களின் பணிகளுக்கு உதவி செய்ய நூற்றுக்கணக்கான சான்று வழங்கும் மருத்துவர்கள் இருக்கிறார்கள். ஆபத்து நிறைந்த செயற்பாங்குள்ள (processes) தொழிற்சாலைகளில் மருத்துவ மேற்பார்வை செய்தல், எல்லா இளம்தொழிலாளர்களின் உடலையும் ஆண்டுக்கொருமுறை சோதனை செய்தல், அவ்வப்போது அபாயம் நிறைந்த வேலைகளிலுள்ள வயது வந்தவர்களைச் சோதனை செய்தல் ஆகியவை சான்று வழங்கும் மருத்துவரின் தலையாய வேலை. பிரிட்டனிலுள்ள தொழில்துறை, ஆய்வாளர் தொகுதி, வேலையால் வரும் நோய்களைப் பற்றியும் தொழில் சுகாதாரம்பற்றியுமுள்ள அறிவை வளர்க்கப் பெருமளவில் உதவி புரிந்திருக்கிறது. சில செயல் முறைகள் அபாயம் நிறைந்தவைகளாக உள்ளன என்பதனைத் தெரிந்துகொள்வதனால் மட்டும் தொழில்துறை பயனடையாது. தொழில்துறை மேற்பார்வையாளர்களின் தொகுதி இந்த அபாயங்களைப் போக்கக்கூடிய மாற்று முறைகளைச் சுட்டிக் காட்டக்கூடிய நிலையில் இருக்கவேண்டும். ஆலைகளின் கவனத்திற்குச் சில ஆபத்துகள் ஏற்படுவதைக் கொணர்ந்தும், அவற்றைச் சமாளிப்பதற்கான சில நடவடிக்கைகளைத் தொழில் ஆலை அதிபர்கள், தொழிலாளர்கள் இவர்களின் உதவியுடன் செயலாற்றியும், நுட்பவினைப் பணிகளைத் தொழில்களுக்குக் கூட்டாகச் செய்தும் வந்தமை பிரிட்டனிலுள்ள ஆலை ஆய்வாளர்களின் வெற்றிக்குக் காரணம்.

இன்றைய தொழில்துறை அதிகமான அளவு நச்சுத் தன்மை வாய்ந்த ரசாயனப் பொருள்களை மூலப்பொருள்களாகவோ கரைப்பான்களாகவோ பயன்படுத்திக்கொண்டு வருகிறது. மேலும், அதன் பொறிவழியாக்கும் செயல்முறை, தொழிலாளர்களை இரைச்சல், அதிர்வு, வெப்பம், ஈரப்பதன், வளிமண்டல அழுக்கம், கதிர்வீச்சு, விபத்துகள் ஆகியவைகளுக்கு ஆட்படுத்துகிறது. இந்த அபாயங்களையும் இவை

களைத் தடுக்கும் வழிகளையும் புரிந்துகொள்ளவும், இலாக்காவின் கண்ணும் காதுமாகவிருந்து புதிய ஆபத்துகளைத் தெரிந்துகொள்ளவும் சாதாரண மேற்பார்வையாளருக்குப் போதுமான தேர்ச்சியளிக்கப்பட்டிருக்கிறது. புதிய ஆபத்து சம்பந்தப்பட்ட காரியங்களில், ஒருவரையொருவர் தவறாகப் புரிந்துகொள்ளாதவண்ணம் அவர்களிடையே தொடர்பு சாதனங்களை ஏற்படுத்த வேண்டும். அவர் தொழிலாளிகளின் குறைகளை விசாரித்துத் தொல்லைகள் எதுவும் எழா வண்ணம் பார்த்துக்கொள்ள வேண்டும். நலன் பயக்கக்கூடிய வசதிகளை அவர் வேலைத் தளத்திலும் வெளியேயும் செய்துகொடுக்கிறார்.

உடல்நலம் ஒவ்வொரு மனிதனுக்குமுரிய பிறப்புரிமை. இது அவனுடைய வேலைசெய்யும் திறனை அதிகப்படுத்துவது மட்டுமன்றி அவனுக்குரிய வேலை பார்க்க வேண்டும் என்ற ஆசையையும் அதிகரிக்கச்செய்து அவனுடைய பொருளாதார நிலையை உயர்த்தும் முக்கியமானதொரு காரணியாகவுள்ளது. இவை போன்ற மனிதப் பண்பு பொருளாதார சம்பந்தப்பட்ட கூறுபாடுகளைமட்டும் நோக்கங்களாகக் கொள்ளாது, தொழில் அமைதியை நிலைநாட்டுவதையும் தொழில் முன்னேற்றத்தைப் பெருக்குவதையும் தொழில் சுகாதாரம் நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. இரண்டாவதாகக் கூறிய நோக்கம் நிறைவேற வேண்டுமென்றால், தொழிலாளிகளுக்குத் தங்களது வேலை மகிழ்ச்சி கொடுக்கக் கூடியதாகவும், அவர்களது வாழ்க்கைக்குப் பயனுள்ளதாகவும் அமையவேண்டும்.

தொழில் சுகாதாரத்தின் முக்கியத்துவம் (Importance of Industrial Hygiene): பெரும்பான்மையான தொழிலதிபர்கள் தொழில் சுகாதாரத்தின் வீச்சையும் (scope) அதனால் விளையக் கூடிய பயன்களையும் புரிந்துகொள்வதில் சரியான அக்கறை எடுத்து மருத்துவ மேற்பார்வையாளரோடு சேர்ந்து பார்வையிட அழைக்கப்படுகிறார். ஆபத்து இருக்கிறது என்பதை நிச்சயமாகத் தெரிந்துகொண்டபிறகு, இவர்கள் பொறியியல் ரசாயனப் பார்வையாளரோடு சேர்ந்து, ஆபத்துக்கு முடிவுகாணச் சிறந்தமுறை கண்டுபிடிக்கும் வரை, மேலும்மேலும் பார்வையிடச் செல்லுகிறார்கள். பிறகு இப்படிக் கண்டுபிடிக்கப்பட்ட முறை, இத்தகைய ஆபத்து நேரிடும் சமயங்களில் கையாள எல்லாச் சிப்பந்திகளுக்கும் தெரிவிக்கப்படுகிறது.

அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் தொழில் சுகாதாரம் (Industrial Hygiene in the U.S.A.): அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் தொழில் சுகாதாரப் பிரச்சினைகளை அணுகும் முறை ஓரளவு மாறுபட்டிருக்கிறது. நிர்வாகங்கள் தொழிலாளர்களின் ஆரோக்கியத்தையும், சேமநலத்தையும், பாதுகாப்பையும் கவனித்துக் கொள்வதைப் பொதுவாகத் தங்களுடைய கடமையாகக் கருதுகிறார்கள். உற்பத்திச் செலவைக் குறைப்பதும், பொருளின் தரத்தை உயர்த்துவதும் எந்த அளவுக்கு நிர்வாகத்திற்குப் பெருமையளிக்கிறதோ, அந்த அளவுக்கு விபத்து நேரிடாமலும் வேலையால் ஏற்படும் வியாதிகள் பரவாமலும் பார்த்துக்கொள்வது பெருமை அளிக்கின்றன. முக்கியமாக, ஒரு பிரச்சினை, வேலையில் அமர்த்தப்பட்டிருப்போரின் நலத்தை எந்த வகையில் எந்த அளவுக்குப் பாதிக்கக்கூடும் என்பதைக் கண்டுபிடிக்கத் தொழில் நிறுவனங்கள், தொழில் சுகாதாரம் சார்ந்த புள்ளி விவரக் கணிப்பைத் (surveys) தாமாகவே நடத்துகின்றன. இதுபோன்ற கணிப்பில் சாதாரணமாக எதிர்பார்க்கும் முதல் முடிவு யாதெனில், பொறியியல் மருத்துவக் கட்டுப்பாட்டு முறைகளைக் கையாண்டு தீங்கு விளைவிக்கக்கூடிய நிலைமையைத் தவிர்க்கவோ அகற்றவோ பயன்படும் விவரங்களைச் சேகரிப்பதே.

ஆ. இந்தியாவில் தொழில் சுகாதாரம்

(Industrial Health in India)

நடைமுறையிலிருக்கும் சட்டங்கள் (Existing Legislation): இந்தியாவில், நடைமுறையிலுள்ள தொழிலாளர் சட்டங்கள் தொழில்துறையில் முன்னேற்றமடைந்துள்ள ஏனைய நாடுகளிலுள்ள சட்டங்களின் அதே நிலையிலுள்ளதெனக் கொள்ளலாம். 1948ஆம் ஆண்டு ஆலைகள் சட்டம் (The Factories Act, 1948), 1951ஆம் ஆண்டு தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம் (Plantations Labour Act, 1951), 1952ஆம் ஆண்டு சுரங்கச் சட்டம் ஆகியவை முன்னிருந்த சட்டங்களைவிட மேலானவை. இவை, தொழிற்சாலைகள், தோட்டங்கள், சுரங்கங்கள் இவைகளில் வேலைசெய்யும் தொழிலாளர்களின் உடல்நலப் பாதுகாப்புக்கான பிரச்சினைகளைக் கவனித்துக் கொள்கின்றன. 1948ஆம் ஆண்டு அரசாங்கத் தொழிலாளர் காப்புநிதிச் சட்டம் (Employee's State Insurance Act, 1948), மருத்துவம் இன்னும் மற்ற வசதிகளையளிப்பதில் பொது

மக்களைக் காட்டிலும் தொழிலாளர்களுக்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்தது.

ஆனால், இந்தச் சட்டங்கள் தொழில்துறைச் சுகாதார நலனின் பொதுவீச்சைத் தங்களுக்குள் அடக்கியிருந்தாலும் தொழில் சுகாதார சம்பந்தமான நடவடிக்கைகளும், போது மான அளவு தொழில் மருத்துவச் சேவையும் இல்லா திருந்தன. தொழிலாளர்களின் சாவு விகிதம், நோவு விகிதம் ஆகியவற்றின் புள்ளி விவரங்கள் இல்லாமையும், தொழில் சுகாதாரத்தின் முக்கியத்துவத்தை அரசாங்கமும், வேலை யளிப்போரும் சரிவர உணராதிருந்தமையும் இந் நிலை வரக் காரணங்கள் ஆகும்.

தொழில் சுகாதாரச் சேவையில்லாமை (Absence of Industrial Hygiene Service): இங்குமங்குமாக உள்ள மிகச் சிறிய முயற்சி யைத் தவிர ஒழுங்கமைதியுடைய தொழில் சுகாதாரச் சேவை இந்தியாவிலுள்ள தொழிற்சாலைகளில் இல்லாத ஒன்று ஆகும். தொழிற்சாலைகளில், தொழிலாளர் வேலை செய்யும் இடத்திலும், வெளியே தங்குமிடத்திலும் உள்ள நிலைமையைப் பற்றி நிர்வாகம் பொதுவாக அக்கறை எடுத்துக்கொள்ளாம லிருக்கிறது.

அரசாங்கத்தைப் பொறுத்தவரையில், தொழில் சட்டங் களின்கீழ், சான்றிதழ்கள் வழங்கும் மருத்துவர்கள் நியமிக்கப் பட்டு வருகிறார்கள். ஆனால், அவர்களின் வேலை, இளை யோருக்கு, வேலைக்குச் சேரவேண்டிய சான்றை வழங்கு வதோடு நின்றுவிடுகிறது. ஆலை ஆய்வுப் பணியாளுக்கு (Factory Inspectorates) உதவியாகத் தொழிற்சாலைத் துணை ஆய்வாளர்களாகப் பொதுச் சுகாதார அதிகாரிகள் (Public Health Officers) நியமிக்கப்பட்டனர். ஆயினும், இது வேலை யினால் ஏற்படும் நோய்களைச் சார்ந்த பிரச்சினைகளைக் கையாளு வதில் எந்தவிதமானதோர் உண்மையான முன்னேற்றமடை வதற்கும் அடிகோலவில்லை. 1923ஆம் ஆண்டுத் தொழிலாளர் ஈட்டுச் சட்டத்தின் (Workmen's Compensation Act, 1923) கீழ் இந்த நோய்களைப்பற்றிய சில விவரங்கள் சேகரிக்கப்பட்டு வந்தன.

இந்தச் சட்டத்தின்கீழ்ப் பன்னிரண்டு தொழில்சார்ந்த (occupational) நோய்கள் இழப்பீடு கேட்பதற்குத் தகுதி

உடைய விபத்துத் தன்மை உடற்கேடுகளாகக் கருதப்பெறு கின்றன. இந்தப் பட்டியலில் ஈடு கேட்பதற்குத் தகுதியுடைய பிற நோய்களையும் சேர்த்துக்கொள்ள மாநில அரசாங்கங் களுக்கு அதிகாரம் அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது. சில மாநில அரசாங்கங்கள், இந்த அதிகாரத்தைச் செயல்படுத்தியிருக் கின்றன. அவை மேலும் சில நோய்களை வாழ்க்கைத் தொழில் சார்ந்த நோய்களென்று அறிவித்திருக்கின்றன.

முதன் முதலாக, 1948ஆம் ஆண்டு ஆலைச் சட்டத்திலும், 1952ஆம் ஆண்டு சுரங்கச் சட்டத்திலும் தொழில்சார்ந்த நோய்களைப்பற்றியும், தொழிற்சாலைகளிலும், சுரங்கங்களிலு முள்ள மருத்துவ மேற்பார்வையைப்பற்றியும் வேலையளிப் போர் அறிவிப்பதற்காக உள்ள நிபந்தனைகள் சேர்க்கப் பட்டன. ஆலைச் சட்டத்தின்கீழ்த் தொழிலாளரைப் பீடித் துள்ள சில தொழில்சார்ந்த நோய்களைப்பற்றிய (பட்டியலில் குறிப்பிடப் பெற்றுள்ள) தகவல்களைக் கட்டாயமாகத் தர வேண்டும். இதைப்போலத் தகவல்களை, இந்த நோய்களால் அவதிப்படும் தொழிலாளர்களைக் கவனிக்கும் மருத்துவரும் தலைமை ஆய்வாளருக்குக் கொடுக்க வேண்டும். இவை போன்ற நிபந்தனைகள் சுரங்கச் சட்டத்திலும் உள்ளன.

பணியாளர் தொகுதி : சரியான முறையில் இந்த நிபந்தனை களைச் செயல்படுத்த வேண்டுமானால் பயிற்சிபெற்ற தொழில் சுகாதாரப் பணியாளரைத் தொழில்துறை ஆய்வாளர் தொகுதியிலும் சுரங்கத் துறையிலும் நியமிக்க வேண்டும். பெருந்தொழில்களில் நிறையத் தொழிலாளர்களும் இன்னும் அதிகமானோர் சிறிய தொழில்களிலும் வேலை செய்வதால், இத்தகைய சுகாதாரப் பணியாளரை நியமிப்பது தேவைப் படுகிறது. இதுபோன்ற மேற்பார்வைக்கு, தொழில் சுகாதார வல்லுநர்களையும் (மாநிலச் சுகாதாரத் துறையில் பொதுச் சுகாதார அதிகாரிகளாக நியமிக்க வேண்டும்) தொழில்துறை மருத்துவர்களையும், காப்புப் பொறியாளரையும், தொழி லாளர் உறவு அதிகாரிகளையும் நியமிக்க வேண்டும். இத்தகைய எல்லா அதிகாரிகளுக்கும் ஒரு தனிப்பயிற்சி அளிக்க வேண்டும். அரசாங்கமும், தொழில்துறையும் இது போன்ற சேவை அளிக்கும்போது குடும்ப மருத்துவருக்கும், தொழில்துறை சுகாதார மேற்பார்வையாளருக்குமிடையே நெருங்கிய தொடர்பை ஏற்படுத்தும் தொழில் சுகாதார மேற் பார்வைத் திட்டம் உருவாகிறது.

ஆய்வாளர் தொழில்நுட்ப ஆலோசகராகப் பணியாற்ற வேண்டுவதன் அவசியம்

(Need of Inspectorate to act as Technical Adviser)

வேலையளிப்போர் உபயோகிக்கும் சில செய்முறைகள் ஆபத்து நிறைந்தனவாக உள்ளன என்பதனைமட்டும் அவர்களுக்கு எடுத்துக்காட்டினால் போதாது; எந்த மாற்று முறைகளைக் கையாண்டால், இந்த ஆபத்துகளைக் அகற்ற அல்லது குறைக்கவாவது முடியும் என்பதனையும் ஆய்வாளர்கள் சுட்டிக் காட்ட வேண்டும். 1948ஆம் ஆண்டுத் தொழிற் சட்டம், 1952ஆம் ஆண்டுச் சுரங்கச் சட்டம் ஆகியவைகளின் கீழ் உடல்நலம், பாதுகாப்பு, நலன் இவைகள் சார்ந்த நிபந்தனைகளை ஏற்றுச் செய்வது தொழிலதிபர்களின் பொறுப்பு என்பது உண்மையானால், சிறிய தொழில்அதிபர்களிட மிருந்து இவற்றை எதிர்பார்ப்பது சரியன்று. அவர்கள் பொறியாளர்களின் அல்லது ஒரு துறை போன்ற நிறுவனங்களின் உதவியைப் பெற்றுப் பல்வேறு தேவைகளை யளிக்கக் கூடிய நிலையில் இல்லை. சட்டங்களைச் சரிவர அமலாக்க, தொழில்துறை ஆய்வாளர்களும் சுரங்கத்துறை ஆய்வாளர்களும் தொழில்நுட்பச் சேவை புரிந்து, வேலையளிப்போருக்கு எங்ஙனம் மிகச் சிறந்த முறையில் சட்ட நிபந்தனைகளை ஏற்றுச் செய்வதென்றும், தவிர்க்கக்கூடிய ஆபத்துகளை எங்ஙனம் தவிர்க்க வேண்டுமென்றும் ஆலோசனை கூறியும் இந்தக் காரியங்களில் உதவ வேண்டும்.

பெரும்பாலான நாடுகளில் நீராவிக் கொதிகலன்கள் ஈட்டுறுதி செய்யப்படவேண்டும் என்பதையும், இந்தக் கொதிகலன்களை ஈட்டுறுதிக் கம்பெனிகளிலிருந்து—தீ இன்ஷூரன்ஸி லிருப்பது போல—ஆய்வாளர்கள் ஆண்டுக்கொருமுறை மேற்பார்வையிட வருதல் வேண்டும் என்பதையும் இங்கே எடுத்துக் கூறுவது பயனளிக்கக் கூடும். இதைப் போன்றதொரு சட்டம் இந்தியாவில் வருமேயானால், தனிப்பட்ட வேலையளிப்போர்க்கு ஓரளவுக்குத் தொல்லை கொடுப்பதாயிருக்கும். மேலும், இந்தியாவில் தொழிற்சாலைகள் நாடெங்கும் பரவிக் கிடப்பதால், இத்தகைய அமைப்புச் சாத்தியமன்று. தனிப்பட்ட வேலையளிப்போர்க்குக் கொதிகலன்களை இன்ஷூரன்ஸ் செய்யவேண்டிய அவசியத்தை ஏற்படுத்தாமல், அரசாங்கங்களே இந்தக் கொதிகலன்களைக் கட்டணம் வாங்கிக்கொண்டு பரிசீலனை செய்ய ஆய்வாளர்களை

நியமிக்க வேண்டும். கொதிகலன் ஆய்வாளர்கள் தொழில் துறைக்குத் தொழில் நுட்பச் சேவை புரியவேண்டும்.

பல்வேறு தொழில்களையும் தொழில் செய்முறைகளையும் சார்ந்த உடல்நலத்தைப் பாதிக்கக்கூடிய ஆபத்துகளைப் பற்றிய பயனுள்ள அறிவைத் தொழில் சுகாதாரமும், மருத்துவப் புள்ளிவிவரக் கணிப்புகளும் தருகின்றன. தொழில்துறைக்கும், தொழிலாளர்களுக்கும், அவர்களைச் சார்ந்த மற்ற அமைப்புகளுக்கும், தொழில்சார்ந்த ஆபத்துகளைத் தெரியப்படுத்துவதற்கும், தொழிலாளரின் நோயுள்ள நிலையைப்பற்றிய விவரங்களைச் சேகரிக்கவும் இவை பயன்படுகின்றன. இவை சூழ்நிலையிலுள்ள ஆபத்துகளைக் கட்டுப்படுத்துவதற்கான வழிகளை வகுக்கப் பயன்படும் விவரங்களையும் தருகின்றன. குறிப்பாக, இவை தொழில் துறையின் கவனத்திற்கு நல்ல சுகாதார நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள வேண்டியதன் அவசியத்தைக் கொணர்கின்றன. இந்தவகையான சில புள்ளிவிவரக் கணிப்புகள்[1] சில பெரிய தொழில்களில் தொழிற்சாலைகளுக்கான பிரதான ஆலோசகரால் நடத்தப் பெற்றுள்ளன. இவைகளில் சில வற்றைச் செயல்படுத்துவதில் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளிலிருந்து வந்த தொழில் சுகாதாரப் பிரிவின் உதவி, இப் பிரதான ஆலோசகருக்குக் கிடைத்தது.

வெப்பச் சூழ்நிலை பற்றிய ஆராய்ச்சி (Study of Thermal environment): அதிகமான வெப்பமும், காற்றிலுள்ள ஈரப்பதனும், ஆலைத் தொழிலாளர்களின் உடல்நலத்தையும் வேலைத்திறனையும் பாதிக்கக் கூடியவை. இதன் விளைவாக, தொழில் உற்பத்தியும் பாதிக்கப்படுகிறது. இவ்வாருன புறச்சூழலின் நிலை இந்தியாவில், குறிப்பாகச் சணல் ஆலைகளிலும், நெசவாலைகளிலும் செயல்முறைகளினுல் ஏற்படுகிறது. இந்த நிலையால் பிறக்கக் கூடிய தீய விளைவுகள் உள்ளங்கை நெல்லிக்கனி. தட்பவெட்ப நிலைக்கும், ஈரப் பதனுக்குமுரிய தரங்களை வகுக்க வேண்டும். ஆனுல், நம்பத் தகுந்த விவரங்கள் இல்லாமையால், இத்தகைய புறச் சூழலினுல் விளையக் கூடிய வசதிக் குறைகளைக் கணக்கிட ஒரு வழியுமில்லை.

முக்கூட்டு உடன்பாடுகள் (Tripartite agreement): ஒருங் கமைந்த தொழில்களில், ஆலைச்சட்ட நிபந்தனைகளுக்

[1] 'Environmental and Medical Studies,' Reports No 1 to 4

கேற்ப முக்கூட்டு உடன்பாடுகளைச் செய்யவும், இந்த உடன்பாடுகள் எங்ஙனம் பலவித ஆலைத் தொகுதிகளில் செயலாற்றப்பெற்று வருகின்றன என்பதனை மேற்பரிசீலனை செய்வதற்குத் திறம்பாட்டுடன் இயங்கும் ஓர் அமைப்பினை நிறுவவும் முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டம் சிபாரிசு செய்திருக்கிறது. இந்த உடன்பாடுகள் செயல்பெற்று வருவதே, தொழில்துறையிலுள்ள ஒருவகையான ஆய்வாகும். இது தொழில்துறையிலுள்ள வேலை செய்யும் சூழ்நிலைகள் மேலும் மேம்படச் செய்ய உதவும் அடிப்படைத் தேவைகளை ஆய்வாளர்களுக்குச் சுட்டிக்காட்டுகிறது. சிமென்டு ஆலைக் குழுவின் 1954ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் நடந்த கூட்டத்தில் (அ) மத்திய முக்கூட்டுக் (தொழில்நுட்ப) குழு (A central Tripartite (technical) Committee) ஒன்றையும், (ஆ) மாநில முக்கூட்டுக் (தொழில்நுட்ப) குழுக்களையும் (State Tripartite (technical) Committees) நிறுவ, சிமென்ட் தொழிற்சாலைகள் சம்பந்தமாக எடுத்துக்கொண்ட முடிவுகள் இத் திசையில் ஒரு தொடக்கத்தை ஏற்படுத்தின.

மத்திய முக்கூட்டுக் (தொழில்நுட்ப) குழு (The Central Tripartite (technical) Committee) மாநிலக் குழுக்களுடன் கலந்தாலோசித்து, பாதுகாப்பு, உடல்நலம், தொழிலாளர் நலப்பணி, ஆலைகளிலுள்ள வேலை செய்யும் சூழ்நிலையை மேம்படச் செய்வது இவைகளைச் சார்ந்த ஆலைச்சட்ட நிபந்தனைகளுக்கேற்ப உடன்பாடுகளைச் செய்யும். மாநிலக் குழு, ஆறு மாதங்களுக்கு மேலல்லாத இடைப்பட்ட காலங்களில் இந்த உடன்பாடு எப்படிச் செயல்பட்டு வருகிறதென்பதைப் பரிசீலித்து மத்தியக் குழுவிற்கு அறிக்கை சமர்ப்பிக்கும்.

தேசியப் பொருட்காட்சி சாலை (National Museum) : தொழில் சுகாதாரத்தின் முக்கியத்துவம் அதிகரித்துக்கொண்டிருக்கிறது. தொழிலாளரின் உடல்நலம், பாதுகாப்பு நலன் இவற்றை விளக்கும் தேசியப் பொருட்காட்சி சாலையை அமைப்பது இத் திசையில் ஒரு படி. இது தொழிலாளியின் உடல்நலத்தைப் பேணுவதற்கும், அவனைப் பிழைப்புத் தொழில்சார்ந்த நோய்களிலிருந்து காப்பாற்றவும் தேவைப்படுகின்ற அமைப்பைப் பெற்றிருக்கும். இந்தப் பொருட்காட்சி சாலை, பம்பாயில் நிறுவப்பெற்றுக் கொண்டிருக்கும் மத்தியத் தொழில் நிறுவனத்தில் அமைக்கப்பெறும். இந்த நிறுவனம் மனிதனைப் பாதிக்கின்ற தொழில் முன்னேற்றத்

தின் எல்லாக் கூறுபாடுகளையும் விஞ்ஞானக் கண்ணோட்டத்தோடு ஆராய்வதற்கு வேண்டிய வசதிகளைச் செய்து கொடுக்கும்படியாக உருவாக்கப்படும். இந்தப் பொருட்காட்சி சாலையைத் தவிர, தொழில் சுகாதார ஆய்வுக்கூட (Institute of Industrial Hygiene Laboratory) நிறுவனத்தில் ஒரு பயிற்சி நிலையமும் (Training Centre), நூல்நிலையம் - தகவல் அறிவிப்பு நிலையமும் (Library-cum-Information Centre) இருக்கும். இந்த நிலையமானது பரந்த கருத்துடன் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளின் எல்லாவிதமான கூறுபாடுகளைப் பற்றி ஆராய்ச்சி செய்யவும், நடைமுறையில் செய்து காட்டவும், அவைகளைச் சார்ந்த பயிற்சியளிக்கவும் உதவும். தன்னகத்தே பயிற்சியளிக்கும் கூடத்தைக்கொண்ட தொழில்நிலையமும், மேலும் இரண்டு பிரிவுகளும்—ஒன்று மனோதத்துவத்தை ஆராயவும், மற்றொன்று வாழ்க்கைத் தொழில் சார்ந்த உடல்நூலைப்பற்றி ஆராயவும்—மேற்கூறிய நிலையத்தோடு இணைக்கப்படும்.

தொழில் சுகாதார ஆய்வுக்கூடம் (Industrial Hygiene Laboratory) : இந்த நிறுவனத்திலுள்ள ஒரு பிரிவான தொழில் சுகாதார ஆய்வுக்கூடத்தின் தலைசிறந்த பணி யாதெனில், தொழிலாளரின் உடல்நலத்தைப் பேணுவதே. இது கிட்டத்தட்ட அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளிலுள்ள மாநில அரசாங்கங்களும், மத்திய அரசாங்கமும் நிறுவியுள்ள தொழில் சுகாதார ஆய்வுக்கூடங்களின் அமைப்பையொட்டி அமைக்கப்பெற்றதாகும். இது தொழில் சுகாதாரப் பிரச்சினைகளைப்பற்றி ஆராய்வதற்கும், அவைகளுக்குத் தீர்வுகாணவும் தேவைப்படுகின்ற அலுவலர் உதவியளிக்கும். மேலும் இது, ஆராய்ச்சிப் புள்ளி விவரக் கணிப்புகள் இன்னும் இவைபோன்ற நடவடிக்கைகள் மூலம் தொழில் சுகாதாரம் தொழில்நுட்ப விதத்தில் முன்னேற்றமடையப் பயனளிக்கும். தொழில்துறையிலுள்ள உடல்நலத்தைப் பாதிக்கும் ஆபத்துகளைக் கண்டுபிடிக்கத் தேவையான கன ஆராய்ச்சிக்குக் களையளிக்கவும், வசதிப்புறச் சூழலின் நிலை எங்ஙனம் தொழில் செய்முறைகளிலுள்ள அபாயங்களுக்கும் போதைப் பொருள்களுக்கும் உட்பட்டிருக்கிறது என்பதை நிர்ணயிக்கவும், இந்த அபாயங்களைப் போக்கக்கூடிய புதுவிதமான தொழில்நுட்பங்கள் தவிர்க்கும் முறைகள் இவைகளை வளர்க்கவும் இந்த ஆய்வுக்கூடம் உதவும்.

உற்பத்தித்திறன் ஆராய்வு நிலையம் (Productivity Centre) : பம்பாயில் ஓர் ஆக்கச் சக்திநிலையம் முன்னதாகவே நிறுவப்

பெற்றுள்ளது. இந்த நிலையம், இறுதியில் மத்தியத் தொழில் நிறுவனத்தின் உறுப்பாகத் திகழும். தொழிலாளர், நிர்வாகம், பொதுமக்கள் இவர்களிடையே அதிகமான அளவு ஆக்கச் சக்தி தேவையென்ற கருத்தினை ஏற்றுக்கொள்ளத் தேவைப் படும் பக்குவத்தை இந்த நிலையம் ஏற்படுத்த உதவும்.

ஆக்கச்சக்தி, தொழிலாளர்களின் ஊதியம் ஆகியவற்றைப் பெருக்கவும், வேலைசெய்யும் சூழ்நிலையை மேம்பாடடையச் செய்வதற்கும் தேவையான தொழில், பொறியியல் நுட்பங் களைக்(Industrial Engineering Techniques) கடைப்பிடிப்பதற்கும் இது துணைசெய்கிறது. நிர்வாகம், தொழிற்சாலை அமைப்புத் திட்டம், சாதனங்களைக் கையாளும் முறை, உற்பத்தித் திட்டம், கட்டுப்பாடு, மேற்பார்வை, வேலை ஆராய்ச்சி, ஊதியத் தூண்டுதல்கள் ஆகிய பிரச்சினைகளைக் கையாளும் முறைகளைப் பிணைத்து, கிடைக்கக்கூடிய மிகச் சிறந்த விளைவு களைப் பெறுவதே இந்த நிலையத்தின் முக்கியம் வாய்ந்த பெரு முயற்சியாகும்.

உள்ளவற்றை உள்ளவாறு எடுத்துக்காட்டும் புள்ளி விவரக் கணிப்புகள், ஆராய்ச்சிகள் இவைகளின் மூலமாகவும் உடல்நலம், பாதுகாப்புநலன் சார்ந்த நடவடிக்கைகளைத் திடமான முறையில் செயலாற்றுவதாலும், இந்தத் தலைப்புப் பொருளிலுள்ள நாட்டத்தைத் தூண்டுவதாலும், தன்னுலான வழிகளில், தொழிலாளர்களின் உடல்நலத்தைக் காப்பது தனக்கே பயனளிக்கும் என்பதனை உணரக்கூடிய அளவுக்கு வளர்ச்சி எய்தி உள்ள பருவம் வந்தடையும்.

இ. தொழில் விபத்துகள்

(Industrial Accidents)

நிகழ்ச்சிக் கோவை (Chain of Events): விபத்து என்பது ஒரு தொழிலாளியின் வேலையையோ ஒரு தொழிலாளர் தொகுதியின் வேலையையோ நிறுத்தும் ஒரு அவப் பேறுன நிகழ்ச்சியாகும். மேலும், சில நேரங்களிலல் லாது பல நேரங்களில், தொழிலாளர்க்கு ஒவ்வொரு விபத்தாலும் காயங்கள் ஏற்படுகின்றன. விபத்துத் தற் செயலாக, முற்றிலும் எதிர்பாராமல் நிகழ்கிறதென்று சொல்ல முடியாது. தெரிவிக்கப்பட்ட விபத்துகளில் 98 சதவீதம் தடுக்கப்படக் கூடியனவென்று விசாரணை காண்பித்திருக் கின்றது. நிகழ்ச்சிக் கோவையிலுள்ள ஏதோ ஒரு காரணி

விபத்து விளைவிப்பதற்குக் காரணமாகவுள்ளது என்பதை இது காட்டுகிறது.

விபத்து ஒரு மனிதனுக்கு ஏற்படும் ஒன்ருகவிருப்பதால் ஒருவனின் தனிப்பட்ட தன்மையான காரணியை, இந்த நிகழ்ச்சிச் சங்கிலியின் முதலாவது வளையம் என்று கருதலாம். எந்திரத்திலோ பாதுகாப்பற்ற ஏணியின் வடிவிலோ உள்ள அபாயம் இதிலுள்ள இரண்டாவது வளையம். விபத்துக்குட்பட்ட மனிதனின் கவனக்குறைவு காயத்துடனே, காயமில்லாமலோ ஏற்படும் விபத்தை விளைவிக்கக் கூடிய அடுத்த வளையம். இந்த வளையங்களில் ஏதாவதொன்று அகற்றப்பெற்ருல் அது விபத்து விளைவதைத் தடுக்கும்.

மேற்கூறிய காரணிகள் யாவும் ஒரே காலத்தில் ஒன்ருகக் குவியும்போது விபத்து நிகழ்கிறது. எந்தவிதமானதொரு கால இடைவெளியும் விபத்தைத் தடுக்கத் துணைசெய்யும். மனித அல்லது பொருள் சார்ந்த காரணிகளை விலக்கிக் கொள்ள வாய்ப்பளிக்கும் எவ்வளவு சிறிய கால இடைவெளியும் விபத்தைத் தவிர்ப்பதற்கு உதவும். தொழிலாளி அபாயத்தை உணர்வதனுல் இந்த மனிதக் காரணி அகன்று விடலாம். அவன் சரியான நேரத்தில் அபாயம் விளைவிக்கக் கூடிய இடத்திலிருந்து விலகிக்கொள்ளலாம்; அல்லது திட்டமிடப்பட்ட தற்காப்புக்கென்று அமைக்கப்பட்டுள்ள தானே இயங்கும் சாதனங்களால் அவன் தள்ளப்படலாம். பளுவான பொருள் கட்டப்பட்டுள்ள கயிருே சங்கிலியோ அறுந்து விழும்போது மனிதன் உடனே அகன்று விடுவது இதற்கு ஓர் எடுத்துக்காட்டு; அல்லது கில்லட்டின் (guillotine) எந்திரத்திலுள்ள தள்ளிவிடக்கூடிய இயக்கும் செயலமைப்புத் திட்டத்தைக் (mechanism) காட்டாகக் கூறலாம். இது, எந்திரத்தைவிட்டுத் தொழிலாளியை, கில்லட்டின் கீழே வரும்போது தள்ளிவிடுகிறது. அபாயம் நேரிடும்போல் இருந்தால், பளுவைத் தாங்கக்கூடிய சங்கிலிகளையோ கொக்கிகளையோ பயன்படுத்திப் பொருள் சார்ந்த காரணிகளை அகற்றிவிடலாம். மாதிரிப் பொருளைச் செய்யும் பொறியில் இயக்குபவரின் விரல்கள், அபாயம் ஏற்படும் இடத்திலுள்ள இணைப்புப் பகுதியைத் தொடும் போது அப் பொறி உடனே நின்றுவிடுமாறு செய்யும் கருவி, இதற்கோர் எடுத்துக்காட்டு.

மனிதனின் எதிர்ப்படிச் செயல்வேகம் மிகுதியாக மாறுபடக்கூடிய தன்மை வாய்ந்ததால், காப்புச் சாதனம்

மனிதனைச் சார்ந்த காரணிகளைப் பொறுத்திராதவண்ணம் அமைக்கப்படுதல் வேண்டும். ஓர் எந்திரத்தின் அபாயகர மான பாகம் தொழிலாளியைக் காயப்படுத்துவதற்கு முன்னால் செயல்படும் தாமாகவே இயங்கும் காப்புகள், உடனே நிறுத்தும் உபாயங்கள் போன்ற வழிகளை வகுத்துக் கொடுப்பதன்மூலம், திட்டமிடுகிற பொறியாளர் எந்தி ரத்தைப் பாதுகாப்புள்ளதாக்க வேண்டும்.

விபத்து நடப்பதற்கான வாய்ப்பு (Proneness to accidents): மனிதக் காரணியின் விளைவாக, சிலர் விபத்துக்குள்ளாகிறார் கள். இது சாதாரணத் தற்செயல் நிகழ்வின் காரணமாக எழலாம்; அல்லது ஒருமுறை விபத்தில் சிக்கிக்கொண்டால் ஏற்படும் பயந்த நிலையில் ஒருவன் மறுபடியும் இன்னொரு முறை விபத்துக்குள்ளாகித் துன்பப்படலாம். முதலாவது நிகழ்ந்த விபத்து அவனை மேலும் கவனமுள்ளவனாக ஆக்கி யிருந்தால், அது மீண்டும் மீண்டும் விபத்து ஏற்படக்கூடிய வாய்ப்பைக் குறைத்திருக்கும். ஆனால், காயமுற்றவனது அச்சம் அவனை இரண்டாவது விபத்துக்கு உட்படத்தக்க வாய்ப்பினை அதிகரிக்கும்.

சம்பந்தப்பட்ட மனிதன் அடிக்கடி விபத்துக்குள்ளாகும் நாட்டம்தான் இன்னும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்த காரணி யாகும். இன்னதென்று இன்னும் விளக்கமாகக் கூற இயலாத மனிதனுக்குள் புதைந்து கிடக்கும் தன்மை ஏனைய காரணிகளைக் காட்டிலும் இவனை அடிக்கடி விபத்துக் குள்ளாக்கும் காரணமாக விளங்குகிறது. இது அவன் தன் வேலையைக் கவலையீனமாகச் செய்வதால் இருக்கலாம்; அல்லது அவனது சமூகச் சூழ்நிலை அவனைக் குழப்பமடையச் செய்யக் கூடியதாக இருக்கலாம்; அல்லது கிடைக்கும் கால இடை வெளிக்குள் அபாயத்திலிருந்து விலகிக்கொள்ள முடியாதபடி அவனுடைய இயல்பான எதிர்படிச் செயல் (reaction) மந்த மாயிருக்கலாம். எவ்வாறாயிருப்பினும், இவ்வகையான மனிதர்கள் இருக்கத்தான் செய்கிறார்கள்; மற்றவர்களைவிட எதிர்பார்க்க முடியாதவகையில், அடிக்கடி அவர்கள் விபத்து களினால் அவதிப்படுகிறார்கள். எந்த வேலையில் இவ்வித மான விபத்துகள் மிகக் குறைவாக உள்ளனவோ, அவ் வேலையில் இவர்களை வைக்க வேண்டும்.

அனுபவமில்லாமை (Want of experience): மனிதக் கார ணியை ஆராயும்போது, அனுபவமில்லாமை விபத்து

கள் நேரிடுவதற்குக் குறிப்பாக, வேலையின் ஆரம்பக் கட்டத்தில் ஒரு வலுவான காரணியாகவுள்ளது என்பதனை மனத்தில் கொள்ளவேண்டும். ஏனெனில், இந்த நிலையில், எந்த வேலையையும் திறம்படச் செய்யக்கூடிய பழக்கங்கள் உண்டாகாமலிருக்கின்றன. இவைகளைத் துரிதமாகக் கற்றுக் கொள்ளலாம். ஆனால், இந்த நேரத்தில் இளம்தொழிலாளி யைக் கவனித்துக் கொள்வதும், கற்றுக்கொடுப்பதும் மிக அவசியம். முதிராத்தன்மை, அனுபவமில்லாமையைக் காட்டிலும் வலுவானதொரு காரணியென்பதை ஆராய்ச்சி யும், கண்டறிந்தவையும் நிரூபித்திருக்கின்றன. முதிர்ச்சி யடைந்த ஒருவன், கொடுக்கப்பட்டுள்ள வேலைக்குத் தன்னை விரைவாகத் தகுதியாக்கிக் கொள்ள முதிர்ச்சியடையாதவன் தன்னைத் தகுதியாக்கிக்கொள்ள அதிகமான காலம் எடுத்துக் கொள்வதுடன் பிழைகள்வேறு செய்கிறான். ஒரு வேலையி லுள்ள அபாயங்களைக் குறைக்கத் தொழிலாளி தன்னுடைய வேலையைச் செய்வதில் பழக்கப்படுத்திக்கொள்ளத் தசை, மனம் இவற்றின்மேலுள்ள கட்டுப்பாடு முழுவதுமாக நிறைவேற வேண்டும். எனவே, தொழிலாளர் பயிற்சி, விபத்துகள் தொழில்துறையில் நிகழாவண்ணம் பார்த்துக் கொள்ளும் வேலையின் முக்கியமானதொரு பகுதியாகும்.

எந்திர விபத்துகள் (Machine accidents) : தெரிந்த விபத்துகளைப்பற்றிய ஆராய்ச்சி, எந்திர விபத்துகள் மற்றக் காரணிகளால் ஏற்படும் விபத்துகளில் அநேகமாகக் கால்பங்குதான் என்று காட்டுகிறது. ஆனால், எந்திர விபத்துகளின் கடுமையும் அதனால் சட்டென நிகழ்கிற வேலை நிறுத்தமும், கைகால் இழப்பதும் அல்லது மரணமடைவதும் அவை முக்கியத்துவம் பெறுவதோடுமட்டுமல்லாது கவனத் தையும் ஈர்க்கிறது. பொதுவாக எந்திரம் குறைகூறப் படுகிறது. எந்திரத்தைக் கையாளும் முறையே விபத்தை ஏற்படுத்துகிறது என்பது மறக்கப்பட்டுவிடுகிறது. பெரும் பான்மையான விபத்துகளுக்கு மனிதன் சரியான முறையில் நடந்து கொள்ளாமலிருத்தலே நேர்முகக் காரணமாகும். அவன் வேலை செய்யுமிடத்தில் வார், கப்பிகள், பற்கள் முதலியவற்றால் ஒன்றையொன்று இயக்கும் சக்கரங்கள் போன்ற விபத்தை விளைவிக்கக்கூடிய சாதனங்கள் இருக்க லாம். ஆனால், இவைகளைவிட இவைகளின் மத்தியில் வேலை பார்க்கும் மனிதனின் பாதுகாப்பற்ற செயல்களினால் ஏற்படும் விளைவு அதிக ஆபத்து நிறைந்தனவாகும். எந்திரம் எந்த

அளவுக்கு ஆபத்து நிறைந்தது என்பது உண்மையிலேயே மனிதனைப் பொறுத்தது. எந்திரம் ஆபத்தான நிலையில் வைத்திருக்கப்படுவதாலும் மனிதன் பாதுகாப்பற்ற செயலைப் புரிவதனாலுமே ஆபத்து விளைகிறது.

எந்திரத்தினால் ஏற்படும் விபத்துகள் ஏனைய காரணங்களால் விளையும் விபத்துகளைவிடக் கொடூரமுள்ளனவாகவும், சிதைவு ஏற்படுத்தக் கூடியனவாகவும் உள்ளன. பாதுகாப்பற்ற செயலைப் புரிந்ததாலோ வேலையளிப்போர் பாதுகாப்பற்ற நிலையைத் தவிர்க்காததாலோ தொழிலாளி எந்திரம் சம்பந்தப்படாத விபத்துகளால் காயமடைகிறானென்று பொது விசாரணையால் தெரிய வருகிறது.

யாரோ ஒருவனின் தவறே இதற்குக் காரணமெனச் சொல்லப்படுகிறது. யார் இதற்குக் காரணமாக இருந்தாலும் சரி, அது மனிதனுடைய தோல்வி என்றே கொள்ள வேண்டும். எந்திர விபத்தினால் ஏற்படும் அருவருக்கத் தக்க தோற்றம் சாதாரண அறிவுபடைத்த மனிதனை எந்திரத்தைக் குறைகூறச் செய்கிறது. தான் உறவுகொண்டுள்ள மனித சமுதாயத்தை அடிமனத்தில் காப்பாற்ற எண்ணி, எந்திரம் ஆபத்தானது என்று பெயர் சூட்டுகிறான். எனினும், உற்று நோக்குங்கால், எந்திரங்களால் ஏற்பட்ட விபத்துகளிலும்கூட மனிதன் தன் வேலையைச் சரிவர செய்யத் தவறிவிட்டான் என்பது புலப்படுகிறது. பல விசாரணைகள் எந்திரத்தால் விளையும் தீய நிகழ்ச்சிகளைவிட மனிதனின் தவறான செயலினால் ஏற்படும் தீய நிகழ்ச்சிகளைவிடக் குறைவு என்று எடுத்துக் காட்டியிருக்கின்றன. ஆகவே, எந்திரம் ஆபத்துள்ளது என்று கூறுவது சரியன்று; எந்திரத்திலுள்ள சில பாகங்கள், விபத்துகள் நேரிடக் காரணமாயிருக்கலாம்.

எந்திரமில்லாத மற்றக் காரணங்களால் ஏற்படும் விபத்துகள் (Non-machine accidents): தொழில்துறையில் விளையும் விபத்துகளில் 80 சதவீதம் எந்திரம் சாராதனவே. சிறியவையெனக் கருதப்படும் காரணங்களால் ஏற்படும் உயிரிழப்புகள் பெரியவை என்று கருதப்படும் காரணங்களால் ஏற்படும் உயிரிழப்புகளைவிட அதிகமாக உள்ளன. உடைந்த வார்ப்படத்திலிருந்தோ (mould), கிரேட்டிலிருந்தோ (crate) கவலையீனமாக எறியப்பட்ட ஆணி தொழிலாளியைக் காயப்படுத்தி அவன் உடனடியாக மருத்துவ உதவி பெறாமல் அலட்சியமாயிருந்தால், அது பயங்கர விளைவில் வந்து முடியக்

கூடும். தொழிலாளி ஆபத்தான இடத்திலிருந்து விலகுவதற்கு முன்னால் இறக்கப்படும் பளுவால் பல விபத்துகள் ஏற்பட்டிருக்கின்றன. சரியான முறைப்படி அமையாத ஏணியின் உச்சியிலுள்ள படிகளோ, கைப்பிடிகளோ விபத்துகள் விளையக் காரணமாயிருக்கலாம். செதுக்கும் போது பறந்துவரும் துண்டுகள், எதிர் வரிசையிலிருக்கும் தொழிலாளியின் பார்வை இழப்பதற்குக் காரணமாயிருக்கின்றன. கடைசல், சாணை பிடித்தல் போன்ற வேலைகளில் ஈடுபடும்போது, சரியான முகக் கண்ணாடி அணியாததால் ஏற்பட்ட விபத்துகள் அநேகம். கைப்பிடியில் சரியாகப் பொருந்தாததால், பறந்து செல்லும் சுத்தியலின் தலையும், சரியாகப் பிடிக்கப்படாததால் நழுவி விழும் முழுச் சுத்தியல்களும், தவறான முறையில் செய்யப்பட்டுள்ள சுத்தியல்களும் பல விபத்துகளுக்குக் காரணமாக இருந்திருக்கின்றன.

இதனால் தகுதி வாய்ந்தவர்களால் செய்யப்படும் வாடிக்கையான ஆய்வு இன்றியமையாததாகிறது. சமதளமில்லாத தரைகள், பாதுகாப்பற்ற ஏணிகள், கைக்கருவிகள் போன்ற ஆபத்துகள் நிறைந்த நிலை முற்றுமாக அகற்றப்படுதல் வேண்டும். தொழிலாளர்களுக்குத் தங்களுடைய கருவிகளைச் சரிபார்க்கப் பயிற்சியளிப்பதோடு எங்ஙனம் அவைகளைக் கையாள வேண்டும் என்று கற்றுக்கொடுக்கவும் வேண்டும். தொழிலாளிகளுக்கு அளிக்கப்படும் பாதுகாப்புக்கெனக் கொடுக்கப்படும் கல்வியைவிடச் சிறந்ததோர் ஈட்டுறுதி வேறொன்றுமில்லை.

பொருள்சார் சூழலின் நிலை (Physical Environment): பொருள் சார்ந்த சூழலின் நிலையும், வேலை செய்யுமிடத்திலுள்ள நிலையும் விபத்துகள் நேரச் செய்யும் காரணங்களாக உள. உடலியல் அலுவல்களும் உள்ளவியல் அலுவல்களும் உடையவனே மனிதன். சூழலின் நிலை அவனது உடலிலும், மனத்திலும் மாறுதல்களை ஏற்படுத்துகிறது. இயற்சூழ் நிலையின் மிக அளவு அல்லது மிகக் குறைந்த தட்பவெப்பநிலை, குறைபாடுள்ள காற்றோட்டம், சரிவர அமையாத வெளிச்சம், தொல்லை கொடுக்கும் சத்தம், அதிர்வு, மேலும் அளவுகடந்த வேலை செய்யும் நேரம் ஆகியவை தளர்வுறச் செய்யும் நிலையை ஏற்படுத்துகின்றன. இவை சோம்பலையும் களைப்பையும் விளைவிக்கின்றன. இவை தொழிலாளி ஆபத்தைப் புரிந்து கொள்ளும் அறிவைக் குறைக்கவும் தொழிலாளியை விபத்துக்குள்ளாக்கவும் செய்கின்றன.

நிலையான உடல் வெப்பநிலை மனிதனின் உடல்சார்ந்த தேவைகளில் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததொன்றாகும், எந்தச் சூழலின் நிலையில் உடல் வெப்பநிலை ஒரே நிலையாக இல்லையோ அங்கே மூளைவேலைத் திறமையும் உடல்வேலைத் திறமையும் குறைகிறது. இதுபோன்ற நிலைமைகளுக்குத் தொடர்ந்து ஆட்படுத்துவதனால் உயிரிழப்பு நேரிடக்கூடும்.

தொழிற்சாலையிலுள்ள சூழ்நிலையின் வெப்பநிலை, எந்திரம் வேலைசெய்தல், ஒளியமைப்பு, மேலும் உற்பத்தி முறையில் பயன்படுத்தப்படும் சூடான மேற்பரப்புகளிலிருந்து கதிர் வீசப்பெறும் வெப்பம் போன்ற காரணங்களால் உயர்கின்றது. காற்றின் ஈரப்பதன், வியர்வை ஆவியாவதால் உண்டாகும் ஈரம், மூச்சுவிடுதல் கண்ணுக்குப் புலப்படாது நிகழ்கின்ற வியர்வை வெளியேற்றம் ஆகியவற்றால் காற்றில் உண்டாகும் ஈரம் அதிகரிக்கலாம். தொழிலாளிகளுக்குத் தேவையான சூழலின் நிலையை ஏற்படுத்திக் கொடுப்பது இவ்வாறு பல சிக்கலான மாற்றங்களைப் பொறுத்திருக்கிறது. மேலும், சூழலின் நிலை அக்கறையுடன் அமைக்கப்படுவது அவசியம்.

விபத்துகளைப்பற்றிய விசாரணை (Investigation of Accidents): ஆபத்துகளை அகற்ற எப்பேர்ப்பட்ட கவனம் எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டிருந்தாலும், வேலை செய்வதற்கேற்ற நிலை எப்படிச் செய்து கொடுக்கப்பட்டிருந்தாலும் விபத்துகள் தொழில்துறையில் நிகழத்தான் செய்கின்றன என்பது தவிர்க்க முடியாததோர் உண்மையாகும். இது கவனத்தை ஈர்த்திருக்கிறது. மேலும், தடை செய்யும் வழிகள் பட்டறிவின் மூலம் படிப்படியாகத் தோன்றியிருக்கின்றன. எனவே, எந்தத் தொழிற்சாலையிலும் விபத்துகளைத் தடுப்பது சீரான விசாரணையையும் பகுத்தறிவையும் பொறுத்திருக்கிறது என்பது இதிலிருந்து எழுந்ததேயாகும். உச்ச நன்மையை அடைய வேண்டுமானால் மிகவும் அக்கறையுடன் துருவிப் பார்க்கின்ற விசாரணை இன்றியமையாதது. சரியான முடிவுகள் எடுக்கப்படுவதோடு சீரான வழிகள் செயல்முறையில் கையாளப்படுதல் வேண்டும்.

எல்லா விபத்துகளையும் விசாரணை செய்யவேண்டும் என்று வற்புறுத்திக் கூற இயலாது. ஒரு குறிப்பிட்ட நேரத்தில் ஏற்படும் காயம் சிறியதாக இருக்கலாம்; அதே போன்ற விபத்து வேறொரு வேளையில் பெரிய காயத்தை

விளைவிக்கலாம். எனவே, விளையும் விபத்துக்கும், ஏற்படும் காயத்திற்கும் இடையே உள்ள வேறுபாட்டை விசாரணை யாளர் புரிந்துகொள்ள வேண்டியது அவசியம். விபத்து நேரிடாமல் பார்த்துக்கொள்வதற்கு அது ஏற்பட உள்ள காரணத்தை அகற்றுவது இன்றியமையாததொரு தேவை யாகும். படி உடைந்ததால், ஏணியின் உச்சியிலிருந்து விழுந்த ஒரு தொழிலாளி காயமடையாமல் இருக்கலாம். இது போன்ற விபத்துகளிலிருந்து தப்பித்துக் கொள்வதைத் தங்க ளுடைய அதிர்ஷ்டமென்று தொழிலாளிகளே சொல்லு கிறார்கள். ஆனால், இலேசாக மாறுபட்ட சூழ்நிலையில் அதே மாதிரியாக விழுவது நடைமுறையில் பெரிய காயங்களை விளைவிக்கக் கூடும். பழுதுள்ள ஏணியைச் சீர்படுத்துவதன் மூலம் விபத்து விளைவிக்கக்கூடிய காரணத்தை நீக்க வேண்டும். ஒரு விபத்துக் காயத்தை விளைவிக்கவில்லையென்ற காரணத் தால் அதைப் பொருட்படுத்தாமல் விடுவது சரியன்று. இது போன்ற எல்லாக் காரணங்களையும் அலசி ஆராய்வதும் விபத்து நிகழ ஏதுவாகவுள்ள காரணங்களை நீக்குவதும் விபத்துகளைப் பயனுறுதியுள்ள வழியில் தடுக்கத் துணை செய்யும்.

குறிப்பிட்ட காலத்தில் நிகழ்ந்த சில விபத்துகளைப் பகுத்தாராயுங்கால், அவைகளில் பலவற்றிற்குப் பொதுவாக ஒரு காரணியுள்ளது என்பது புலப்படும். இதனைக் கண்டு பிடித்து விலக்குவதால் பெருமளவுக்கு விபத்துகளைத் தவிர்க்க லாம். செய்முறையிலுள்ள தவறோ நிர்வாகத்திலுள்ள தவறோதான் காரணம் எனத் தெரிய வரலாம். இவைகளையும் விலக்க முடியும். திறனின்மையோ தொழிலாளர்கள் தங்க ளுக்குக் கொடுக்கப்பட்ட உத்தரவுகள்படி நடக்காமலிருத் தலோ விபத்துகள் நேரிடக் காரணங்களாகலாம். இதையும் தொழிலாளியை வேலையிலிருந்து நீக்குவதன் மூலமாகவோ தொழிலாளிக்குப் பயிற்சியளிப்பதனாலோ, பாதுகாப்பு முறை கள் கண்டிப்பான முறையில் கையாளப்பட்டு வருகின்றனவா என்று கவனிப்பதனாலோ சீர்படுத்த முடியும். தேவை யில்லாத மிதமிஞ்சிய அளவுக்குச் சுற்றுப்புறத்தாலோ உடன் வேலையாள்களாலோ தொழிலாளி கவனமாற்றத்திற்குள்ளா கிறான் என்பது கண்டுபிடிக்கப்படலாம். இதையும் சரிசெய்ய முடியும். சில விபத்துகளை அக்கறையுடன் பகுத்தாய்வது விபத்துகள் ஏற்படக் காரணமாக உள்ள எந்தப் பொதுவான காரணியையும் நீக்கப் பயன்படும்.

விபத்துகளைத் தடுப்பதில் நிர்வாகம், மேற்பார்வையாளர், பாதுகாப்புப் பொறியாளர், தொழிலாளர்கள் இவர்களுக்குள்ள பொறுப்பு (Responsibility of management, supervisors, safty engineers and workers for accident prevention) : விபத்துகளைத் தடுப்பது நிர்வாக மேற்பார்வையாளர், பாதுகாப்புப் பொறியாளர், தொழிலாளர்கள் இவர்களின் கூட்டு முயற்சியாகும். வேலையளிப்போரும் அவருடைய மேற்பார்வையாளர்களும் சிறந்த கொள்கைகளையொட்டி எழுந்த தகுந்த நுட்பங்களைக் கடைப்பிடிக்க வேண்டும். மேலும், தொழிலாளி பாதுகாப்பு முறைகளைப் பயன்படுத்துவதன்மூலம், பாதுகாப்பு நிபந்தனைகளைக் கடைப்பிடிப்பதன்மூலம் மனப்பூர்வமாக ஒத்துழைக்க வேண்டும். ஆனால், முதலாவதும், தவிர்க்க முடியாததுமான தேவை யாதெனில், வேலையளிப்போரும், அவருடைய மேற்பார்வையாளர்களும் உண்மையுடனும், ஆர்வத்துடனும் விபத்துகள் நேராமல் பார்த்துக் கொள்ள வேண்டும் என்ற அவா உள்ளவர்களா யிருக்க வேண்டும். அரைமனத்துடன் எடுத்துக்கொள்ளப்படும் முயற்சிகள் யாவும் வெற்றியடையா. மாறாக, விபத்துகளைத் தடுக்கும் வேலையில் தொழிலாளர்களுக்கு இதுபோன்ற அரைமனத்தை உண்டாக்குவதால் இவை வேலையை இருமடங்கு பாதிக்கும். சுருங்கக்கூறின், மேலேயிருந்து நடவடிக்கையைத் தொடங்கவேண்டும். எல்லோரும் தடுப்பு முறைகளை மேற்கொள்ள வேண்டும். ஒவ்வொரு மேற்பார்வையாளரும் நடைமுறையில் சாத்தியமான முறைகளை வேலைத்தளத்தில் கையாண்டாலொழிய, பாதுகாப்பைப் பற்றி நிர்வாகத்துக்குள்ள நல்லெண்ணங்கள் பயனுள்ளனவாக அமையா. மேற்பார்வையாளர், நிர்வாகம்—தொழிலாளர் இவர்களை இணைக்கும் சங்கிலியின் கடைசிக் கொக்கி. அவருக்குக் கீழே வேலை பார்க்கும் தொழிலாளர் தொகுதியுடன் தொடர்ந்த தொடர்புகொண்டுள்ளவரா யிருக்கிறார். எனவே, அவருக்குத்தான் நிர்வாகத்தின் எண்ணப்படி செயல்படுத்தவும், தொழிலாளர்களைப் பாதுகாப்பில் கவனம் செலுத்துபவர்களாக ஆக்கவும் முடியும்.

பாதுகாப்பு மேற்பார்வையாளர், உண்மையும் திறமையும் உடையவராக விருக்கவேண்டும். செய்முறைகளை நன்கறிந்தவராகவும் அவைகளிலுள்ள ஆபத்துகளை உணர்ந்தவராகவும் இருக்கவேண்டும். எந்திரம் எவ்வாறு வேலை செய்கிறதென்று தெரிந்து கொள்வதோடு உற்பத்திப் பிரச்சினைகளைப் புரிந்துகொள்ளும் ஆற்றல் படைத்தவராக

வும் இருக்கவேண்டும். எதையும் கூர்ந்து கவனிக்கும் தன்மை படைத்தவராகவும், கற்பதற்குரிய பொறுமை உள்ளவராகவும் இருத்தல் வேண்டும். மற்றவர் கண்டுபிடிக்க முடியாத ஆபத்தைக் கண்டுபிடிக்கும் திறமை வாய்ந்தவராக இருக்கவேண்டும். தம்முடைய கருத்துகளை மற்றவர்களுக்குச் சாமர்த்தியமாக எடுத்துச் சொல்வதோடு அவைகளை அவர்கள் ஏற்றுக்கொள்ளச் செய்யவும் வேண்டும். தாம் எடுத்துரைக்கும் குற்றங்குறைகளையும், ஆய்வுரைகளையும் மற்றவர்கள் நட்புள்ள கூட்டுறவு மனப்பான்மையுடன் ஏற்றுக்கொள்ள எல்லோருடனும் அவர் நட்புடன் பழக வேண்டும்.

பாதுகாப்புச் செயல் அலுவலர் தம்முடைய வேலையில் ஆர்வம் உள்ளவராகமட்டுமிருந்தால் போதாது, தமது ஆர்வத்தை வெளிப்படையாகவும் காட்ட வேண்டும். தம்முடன் உழைப்பாளர்களின் கூட்டுறவையும் தொழிலாளர்களின் கூட்டுறவையும், தாம் விரும்புவதைத் தெளிவாகக் காட்ட வேண்டும். பாதுகாப்புச் சிறப்புடன் அமையத் தம் நிலையிலுள்ள ஒவ்வொருவருடனும் நன்கு பழகுவதோடு அவர்கள்மேல் தம்முடைய ஆளுமை மூலம் செல்வாக்கைச் செலுத்தக் கூடியவராகவும் இருக்க வேண்டும்.

தொழிற்சாலைகளில் வாடிக்கையான பாதுகாப்பு ஆய்வு அவசியம் என்பதில் ஐயப்பாடு எதுவும் இருக்க முடியாது. இந்தப் பொறுப்பிலுள்ள அதிகாரி பாதுகாப்பு ஆய்வை ஒழுங்காகச் செயல்படுத்த முடியும். ஆனால், ஒரே ஓர் ஆய்வைச் செய்துவிட்டு உத்தரவுகளைப் பிறப்பித்தால் போதாது. பாதுகாப்பைப்பற்றித் தமக்குச் சொல்லப் பட்டவைகளை நினைவுகூரத் தொழிலாளியை மீண்டும் மீண்டும் நினைவுபடுத்த வேண்டும். ஒரு விபத்தைப்பற்றிய விசாரணை முடிந்த பிறகு எந்த வேலையில் விபத்து நிகழ்ந்ததோ, அந்த வேலையிலுள்ள தொழிலாளர்களுடன் கலந்தாராய்தல் வேண்டும். இது பாதுகாப்புக் குழுக்கள்மூலம் விபத்துகளையும் விபத்துகள் நடக்கவிருக்கும் சூழ்நிலைகளையும் கலந்தாராய்வதால் பயனுள்ள வகையில் செய்யப்படுகிறது. சிறிய தொழிற்சாலைகளில் யந்திர முதலாளும் (Foreman) மூத்த தொழிலாளர்களும் தாமாகவே கலந்தாலோசிக்கிறார்கள். ஆனால், பெரிய தொழிற்சாலைகளில் பாதுகாப்புக் குழுக்கள் அமைக்கப்பெறுவது இன்றியமையாததொரு தேவையாகும். விபத்துக்கள் நேரிட ஏதுவாக உள்ள காரணங்

களை வெளிப்படுத்தவும், விலக்கவும் இந்தக் கூட்டங்களில் நடைபெறுகிற வாதங்களை ஒளிவுமறை வற்றனவாகவும் மனம்விட்டுத் தெரிவிக்கப்படுவன வாகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

பாதுகாப்புத் திட்டம் தொழிலாளர்களிடமிருந்தும், அவர்களது இயக்கங்களிலிருந்தும் செயல்திறமும் முழு மனதும் கூடிய ஆதரவையும் கூட்டுறவையும் பெறுவிட்டால், நிர்வாகிகளும், மேற்பார்வையாளர்களும், பாதுகாப்புப் பொறியாளர்களும் எவ்வளவு முயற்சி எடுத்துக்கொண்டாலும் அவர்களால் விபத்துகளைத் தவிர்க்க முடியாது. பொதுவாக விபத்து நேரிடக் காரணமாகவும் விபத்தின் பலியாளாகவும் உள்ளவன் தொழிலாளியே. எனவே, தொழிலாளர்களும் தொழிலாளர் தலைவர்களும் இந்தப் பிரச்சினையின் முக்கியத்துவத்தை உணர வேண்டும். மேலும், ஆபத்து நிறைந்த முறைகளைத் தடுப்பதிலுள்ள தங்கள் சொந்த நலத்தை மனத்தில்கொண்டு, எப்பொழுதும் பாதுகாப்புள்ள சாதனங்களும் பாதுகாப்பு விதிகளுமே கையாளப்பட்டு வருகின்றனவா என்பதில் விழிப்போடு கவனம் செலுத்த வேண்டும்.

ஈ. இந்தியாவில் தொழில் விபத்துகள்

(Industrial Accidents in India)

இந்தியாவிலுள்ள தொழில்துறைகளில் விபத்துகளால் ஏற்படும் உயிர்ச்சேதம், தொழில்துறையில் முன்னேற்றம் எய்தியுள்ள நாடுகளோடு ஒப்பிட்டுப் பார்க்கும்போது அதிகம் என்றே சொல்ல வேண்டும். விபத்துகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள், 1953ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைகளில் மட்டும் 256 தொழிலாளர்கள் உயிர்ச்சேதம் விளைவிக்கக் கூடிய காயங்களும், 93,431 தொழிலாளர்கள் படுகாயங்களும் அடைந்தார்கள். அதாவது, ஒவ்வொரு 1,000 தொழிலாளர்களுக்கு 0·01 உயிர்ச்சேதம் விளைவிக்கக்கூடிய விபத்துகளும் 36·96 படுகாயங்கள் ஏற்படுத்தக்கூடிய விபத்துகளும் நேர்ந்திருக்கின்றன. சுரங்கங்களில் இவைகளுக்கொப்பான விவரங்கள் கீழ்வருமாறு: 338 பேர் உயிர்ச்சேதம் விளைவிக்கக்கூடிய விபத்துகளுக்கும், 4,286 பேர் பெரு விபத்துகளுக்கும் ஆளாயினர். அதாவது முந்தியவர் ஒவ்வொரு 1,000 தொழிலாளர்களுக்கு 0·65 பேரும்,

பிந்தியவர் 7·03 பேருமாக உளர். இது, இந்தப் பிரச்சினைக்குச் சரியான கவனம் எடுத்துக்கொள்ளப்பட வில்லை என்பதனைக் காட்டுகிறது. எல்லா நிலைகளிலிருந்தும் பார்க்கும்போது—தேசிய தொழில்மய, தனியாள்—விபத்து கள் சமுதாயத்திற்குத் தீங்கு விளைவிப்பனவாக இருக்கின்றன.

இந்திய அரசாங்கம் விபத்துகள் நேராவண்ணம் கீழ்க் கண்ட வழிகளை மேற்கொண்டது :

1. ஆய்வுவேலை சிறிது குறைக்கப்பட்டது. ஆய்வுகளின் எண்ணிக்கையில் நேர்ந்த குறிப்பிடத்தக்க அதிகரிப்புப் பதிவு செய்யப்பட்டது. பிற்பகலிலும், இரவிலும் செய்யப் படும் ஆய்வுக்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கப்பட்டது;

2. சுரங்க நிர்வாகங்கள், பாதுகாப்பு வாரங்களைக் கடைப்பிடிக்கவும், பாதுகாப்பு முறைகளைப்பற்றிப் பிரச் சாரம் செய்யுமாறும் கேட்டுக்கொள்ளப்பட்டன;

3. நிலக்கரிச் சுரங்கங்களுக்கெனப் புதிய சட்டதிட்டங் கள் (நிலக்கரிச் சுரங்கத் திட்டம், 1957) 1957ஆம் ஆண்டு, அக்டோபர் மாதம் 24ஆம் தேதியில் கொண்டுவரப்பட்டன; மேலும்,

4. நிலக்கரியல்லாத மற்றச் சுரங்கங்களில் தகுதி வாய்ந்த வர்களை நிர்வாகத்திலோ பொறுப்பு மிகுந்த வேலைகளிலோ அமர்த்த அதிகக் கவனம் செலுத்தப்பட்டது. 1958ஆம் ஆண்டில் சினக்குறி (Chinakhuri), மத்திய பௌரா (Central Bhowrah) போன்ற இடங்களில் பயங்கர விபத்துகள் ஏற் பட்டன. இந்த விபத்துகளைத் தொடர்ந்து இந்திய அரசாங் கம், பதினைந்து உறுப்பினர்களைக் கொண்ட ஒரு குழுவை, சுரங்கத்திலுள்ள நிறுவனம் எங்ஙனம் பாதுகாப்பு முறை களைக் கையாளுகின்றன என்பதையும், தொழிலாளர்களுக்கு எங்ஙனம் பயிற்சி கொடுக்கப்படுகிறது என்பதையும், சுரங் கங்களில் விபத்துகள் நிகழாமல் தடுக்க எத்தகைய ஆய்வு வசதிகள் செய்து கொடுக்கப்பட்டிருக்கின்றன என்பதையும் ஆராய்வதற்கென ஒரு கூட்டத்தை நடத்த வழிகோருவதற் காக அமைத்திருக்கிறது.

விபத்துகளைத் தடுக்கச் சட்ட ஏற்பாடுகள் (Statutory Provision for Prevention of Accidents): தொழில்துறையில் விபத்துகளைத் தடுக்க இந்தியாவில் பல சட்ட ஏற்பாடுகள்

செய்யப்பட்டிருக்கின்றன. இந்தப் பாதுகாப்பு ஏற்பாடுகள், முக்கியமாகத் தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், போக்குவரத்து, நீராவிக் கொதிகலன்கள், மின்சாரம் மேலும் வெடிமருந்துகள் இவைகளைச் சார்ந்தே உள்ளன. இவைகளில் அநேகமாக எல்லா ஏற்பாடுகளும் மத்தியச் சட்டங்களின்கீழ் வருகின்றன; ஆனால், இவைகளல்லாது மாநில அரசாங்கங்களும் தேவையான நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்டுள்ளன.

1948ஆம் ஆண்டுத் தொழிற்சட்டத்திலுள்ள பொது விதிகள் யந்திரத்தைப் பாதுகாப்புடன் வைத்துக் கொள்ளுதல், தீப்பிடிக்காமல் பார்த்துக்கொள்ளுதல், கட்டடங்கள், யந்திரங்கள் இவைகளின் பாதுகாப்பு இவைகளைப்பற்றியுள்ளன. இவைகளில் பெரும்பாலான விதிகள் மத்தியச் சட்டங்களுக்குக்கீழ் வருகின்றன. இயந்திரத்தின் முதல் இயக்கப் பகுதி, அதனை ஒட்டி நேரடியாக இணைந்திருக்கும் சுழல்சக்கரம், பாரந்தூக்கி, பாரம் ஏற்றி, இறக்கு கிணறு, அல்லது ஏற்றுமாடம், தொழிலாளர் வேலை செய்கிற நடமாடுகிற பகுதிகளில் உள்ள திட்டிவாயில் அல்லது பிற திறப்புகள் இவை ஒவ்வொன்றின் திறந்த பாகமும் மற்றும் மாநில அரசினரால் குறிப்பிடப்படும் பொறியின் பாகங்கள் ஒவ்வொன்றுக்கும் போதுமான அளவுக்குத் தடுப்பு வேலிகள் அமைக்கப்பட வேண்டும் என அச் சட்டம் வரையறை செய்கிறது.

தீயிலிருந்து பாதுகாப்பு அளிப்பதற்கென அவ்வப்போது சொல்லப்பட்ட முன்னேற்பாடுகளை ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் செயல்படுத்த வேண்டுமெனவும், தப்பித்துக் கொள்வதற்கென ஏற்பாடுகளைச் செய்துகொடுக்க வேண்டுமெனவும் சொல்லுகிறது. இது போக, தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பை ஊர்ஜிதப்படுத்தத் தேவைப்படும் வழிகளைக் கையாளுமாறு செயலாட்சியாளரைக் கேட்டுக்கொள்ளத் தொழிற்சாலை மேற்பார்வையாளருக்கு அதிகாரம் கொடுக்கப் பெற்றுள்ளது.

தொழிலாளியைக் காயம், நஞ்சு, வியாதி போன்ற அபாய நேர்வுகளுக்கு ஆட்படுத்தக்கூடிய எந்த ஓர் இயங்கு முறையும் ஆபத்து நிறைந்தது என்று அறிவிக்க மாநில அரசாங்கங்களுக்கு இந்தச் சட்டம் அதிகாரம் அளித்தது. மின் ஆற்றலைப் பயன்படுத்தும் பொறிவழியாக்கும் செய்முறையை எந்த ஒரு கட்டடத்திலும் தொடங்குவதற்கு முன்னரே ஒவ்வோர் ஆலை

உரிமையாளரும் சட்டப்படி நிலைபேற்றுக்குச் சான்று ஒன்றைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும். பெண்களையும், குழந்தைகளையும் பாதுகாக்கத் திட்டவட்டமான குறிப்புகளையுடைய வழிவகை ஏற்பாடுகள் சட்டத்தில் செய்யப்பட்டுள்ளன. மின்சார சக்தியால் இயங்கிக்கொண்டிருக்கும் எந்திரத்தின் எந்தப் பகுதியையும் அப்புறப்படுத்துவதற்கோ அதற்கு எண்ணெய் ஊற்றுவதற்கோ இயங்கிக் கொண்டிருக்கும் எந்திரங்களின் பகுதிகளுக்கிடையே வேலை செய்வதற்கோ, பெண்களையும் குழந்தைகளையும் வேலையில் அமர்த்துவதைச் சட்டம் தடை செய்கிறது.

சுரங்க வேலையை எந்த அளவுக்குப் பாதுகாப்புடையதாகச் செய்யமுடியுமோ அந்த அளவுக்குச் செய்யவேண்டிய ஏற்பாடுகள் 1952ஆம் ஆண்டுச் சுரங்கச் சட்டத்தில் செய்யப் பெற்றுள்ளன. சுரங்க வேலையாள்களுக்குப் பாதுகாப்பு அளிக்கப் பயன்படும் நிபந்தனைகளை விதிக்க இச் சட்டம் மத்திய அரசாங்கத்திற்கு அளித்தது.

இந்தச் சட்டதிட்டங்கள்படி நுழையும் வெளியேறும் வாயில்கள், சுரங்கக் குழிகள், வாயில்களின் எண்ணிக்கை பற்றிய விவரங்களைத் தருதல், சுரங்கக் குழிகள், பள்ளங்கள், வாயில்கள், பாதைகள், குறைப்பான்கள் ஆகியவற்றிற்கு வேலித் தடுப்பு அமைத்தல், பாதைகள், வேலை நடக்கும் இடங்கள் ஆகியவற்றின் பாதுகாப்பு, காற்றோட்ட வசதிகள், தூசு, வாயு ஆகியவற்றைப் போக்க எடுத்துக்கொள்ளப் படும் முயற்சிகள் அனைத்தையும் இந்தச் சட்டதிட்டம் செய்கிறது. அபாய அறிவிப்பு விளக்குகள், சுரங்க வெடிப்புகள், தீ விபத்துகள், சுரங்கங்களில் தண்ணீர் திடீரென்று தோன்றித் தேங்குதல் இவைகளினால் ஏற்படக்கூடிய தீங்குகள் இவைகளைப்பற்றியும் சட்டங்கள் வரையறுக்கலாம். இந்த அதிகாரத்தைப் பயன்படுத்தி நிலக்கரி, உலோகச் சுரங்கங்களைக் குறித்துக் குறிப்பான சட்டங்கள் இயற்றப்பட்டிருக்கின்றன. எந்தச் சுரங்கத்திலாவது வேலை பார்ப்பவரின் உயிருக்கோ பாதுகாப்புக்கோ உடனடியாக நேரக்கூடிய மிக நெருங்கிய அபாயம் எதுவும் நெருங்கக்கூடியதாகக் கருதினால் அந்தச் சுரங்கத்திலோ, அதை ஒட்டியோ ஆள்களை வேலையில் அமர்த்துவதைத் தடுக்கச் சுரங்க மேற்பார்வையாளருக்கு அதிகாரத்தை இந்தச் சட்டம் கொடுக்கிறது.

1890ஆம் ஆண்டின் இந்திய ரயில்வேச் சட்டத்திலும் (Indian Railway Act, 1890), 1934ஆம் ஆண்டின் இந்தியத் துறைமுகத் தொழிலாளிகள் சட்டத்திலும் (Indian Dock Labourers Act, 1934) போக்குவரத்தில் ஈடுபட்டிருக்கும் தொழிலாளிகளுக்குப் பாதுகாப்பு அளிக்கும் ஏற்பாடுகள் செய்யப்பெற்றிருக்கின்றன. இவற்றில் பின்னது, உலகத் தொழிலாளர் அமைப்பின் (துறைமுக) விபத்துக் காப்புப் பற்றி 1932-ல் நடைபெற்ற கூட்டத் தீர்மானங்களுக்கு இணங்க இயற்றப்பட்டது.

விபத்துகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் (Statistics of Accidents): இந்தியாவில் ஏற்படும் தொழில் விபத்துகளைப்பற்றிய தகவல் 1923ஆம் ஆண்டின் தொழிலாளர்களின் இழப்பீட்டுச் சட்டத்தில் (Workmen's Compensation Act, 1923) அடங்கியுள்ள தொழில் நிறுவனங்களில் நிகழும் விபத்து களைப்பற்றி மட்டுமே கிடைக்கிறது. தொழிலாளர்களின் இழப்பீட்டுச் சட்டத்தின்கீழ்த் தொகுக்கப்பெற்ற புள்ளி விவரங்கள், எந்த விபத்துகளில் இழப்பீடு செய்யப்படு கின்றதோ அந்த விபத்துகளைப் பற்றியன. மற்ற விபத்து களைப்பற்றி இப்பொழுது யாதொரு புள்ளிவிவரமும் இல்லை

மரணம், அல்லது அடுத்த 48 மணி நேரத்திற்கு வேலை தொடங்க முடியாவண்ணம் உடற் காயத்தை விளைவிக்கும் எல்லா விபத்துகளைப்பற்றியும் அறிவிக்க வேண்டியது தொழிற் சட்டப்படி தொழிற்சாலை மேலாளரின் கடமை யாகும். இவைகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் காயங்களின் தன்மைக்குத் தக்கவாறு, உயிர்ச்சேதம் விளைவிப்பன, ஆபத்து நிறைந்த காயத்தை விளைவிப்பன, சாதாரணக் காயங்களை ஏற்படுத்துவன என மூன்று வகைகளாகப் பிரிக்கப் பெற்றுள்ளன. விபத்துகளை வகைப்படுத்துவதற்கென, தொழிலாளியை 21 நாள்களுக்கும் அதற்கு மேலும் வேலை செய்ய முடியாதவாறு தடுக்கும் விபத்தைப் பயங்கரமான தென்றும், 2 நாள்களுக்கு மேல் ஆனால் 21 நாள்களுக்குட்பட்ட காலத்தில் வேலைசெய்யமுடியாமல் தடைசெய்யும் விபத்தைச் சாதாரண விபத்து என்றும் கருதுகின்றனர்.

சுரங்கங்களில் பாதுகாப்புக்குச் செலுத்தப்பெற்றிருக்கும் உயர்வான கவனத்தின் விளைவாகச் சுரங்கங்களில் நிகழும் விபத்துகளைப்பற்றிய விவரங்கள் அநேகமாக ஒன்றுவிடாமல் யாவும் சேர்க்கப்பெற்றுள்ளன. முதல் சுரங்கச் சட்டம்

வெளியான 1901ஆம் ஆண்டிலிருந்தே இதுபோன்ற புள்ளி விவரங்கள் கிடைக்கின்றன.

ஒருவனின் கண்பார்வையையோ காதால் கேட்கும் சக்தியையோ நிரந்தரமாகப் பாதிக்கக் கூடியதும், உடம்பில் ஏதேனும் அங்கம் முறிவடைவதற்கோ, 20 நாள்களுக்குமேல் ஒருவன் வேலையினின்று ஓய்வுபெறுவதற்கோ காரணமாக இருக்கின்றதுமான காயங்களை ஏற்படுத்துகின்ற விபத்துகள் கடுமையானவை என்றும், 48 மணிக்குமேல் ஆனால் 20 நாள் களுக்கு உட்பட்ட காலத்தில் ஓய்வுபெறச் செய்கின்ற காயம் ஏற்படுத்துகின்ற விபத்தைச் சிறியவை என்றும் இப் புள்ளி விவரங்களில் வரையறை செய்யப்படுகின்றன.

விபத்துகளுக்கான இழப்பீடுகள் (Compensation for accidents): 1923ஆம் ஆண்டிற்கு முன்னால் வேலை செய்யும்போது நேர்ந்த விபத்தால் ஒருவருக்கு ஏற்படும் ஊறு, வேலையிலுள்ள வழக்க மானதொரு அபாய நேர்வு என்று கொள்ளப்பட்டது. கவனக்குறைவுபற்றிய சாதாரணச் சட்டத்தின்கீழ் அல்லாது தொழிலாளர் இழப்பீட்டுக்கு யாதொரு பாத்தியதையும் கொண்டாட முடியாது. இந்தியாவில் சமுதாயப் பாது காப்பைத் தொடங்கி வைத்த 1923ஆம் ஆண்டின் தொழி லாளர் இழப்பீட்டுச் சட்டம் வேலையளிப்போர் தொழி லாளர்க்கோ அவர்களின் குடும்பத்திற்கோ தொழில் விபத்து களாலோ வேலையால் விளையும் வியாதிகளாலோ வேலைசெய் யும் ஆற்றலை இழக்கும்போது அல்லது மரணமடையும்போது இழப்பீடு கொடுக்க வகைசெய்கிறது. ரயில்வே, ஆலை, சுரங்க, தோட்டத் தொழில்கள் இன்னும் சட்டத்தில் குறிக் கப் பெற்றுள்ள இதரத் தொழில்கள் ஆகியவைகளில் ஈடு பட்டிருக்கும் தொழிலாளர்கள். மாதம் ரூபாய் 400-க்குக் கீழ்ப்பட்ட வருமானம் பெறுபவர்களாயிருப்பின், அவர்கள் இந்தச் சட்டத்தினால் பயன்பெறுகிறார்கள்.

தொழில் பாதுகாப்பைப் பெருக்க இதர வழிமுறைகள் (Other measures to promote Industrial safty): இந்தச் சட்ட ஏற்பாடுகள் தவிர, சுரங்க ஆய்வுக் குழுவினரும், ஆலை ஆய்வுக் குழுவினரும் தொழில் பாதுகாப்பைப் பெருக்கத்தக்க நடவடிக்கைகளை எடுத்துக்கொண்டிருக்கின்றனர். இந்த அலுவலகங்களில் வேலை பார்க்கும் தொழில்நுணுக்க அதிகாரிகள் சுரங்கங்களை யும் ஆலைகளையும் அங்குள்ள தொழிலாளர்களுடைய பாது

காப்புக்குத் தீங்கு விளையாதபடி பார்த்துக்கொள்வதற்கெனப் பருவந்தோறும் ஆய்வு செய்கிறார்கள். பெரிய விபத்துகள் விசாரணை செய்யப்படுகின்றன. விசாரணையின் முடிவுகளைக்கொண்டு தடுப்புமுறைகள் கையாளப்படுவதுடன் தண்டனைகளும் விதிக்கப்படுகின்றன. கடும் பேரிழப்பு நேரிட ஏதுவாக உள்ள காரணங்களையும் நிகழ்ச்சிகளையும் ஆராயச் சுரங்கச் சட்டத்தின்கீழ் விசாரணை மன்றங்கள் அமைக்கப்பெற்றிருக்கின்றன.

தொழிலாளர்களின் பாதுகாப்பை உறுதிப்படுத்துவதற்காகவும், அவர்களுடைய உடல்நலத்தைப் பாதுகாக்கவும் இன்றியமையாதனவாகவுமுள்ள நிலைமைகளைப்பற்றிச் சுரங்க அலுவலகமும் தொழிற்சாலைகளின் தலைமை ஆலோசகர்களும், வேலையளிப்போருக்கும் மாநில அரசாங்கங்களுக்கும் ஆலோசனை கூறுகிறார்கள்.

சரியான, பாதுகாப்பான வேலைமுறைகளைத் தொழிலாளர்கள் கையாள்வதற்கென—தெளிவாகத் தெரிகிற இடங்களில்—தொழிற்சாலைகளிலும், கப்பல் துறைகளிலும் விபத்துகளை விளைவிக்கும் பொதுவான காரணங்களை வெளிக்காட்டும் செய்தி அறிக்கைகளையும் சுவரொட்டிகளையும் விளம்பரம் செய்ய, அவைகளைத் தொழிற்சாலைத் தலைமை ஆலோசகர் வெளியிடுகிறார்.

ரயில்வே, சில வேலையளிப்போர் சங்கங்கள், தொழிலாளர் சங்கங்கள் இன்னும் இந்தியப் பாதுகாப்பு முதன்மைச் சங்கம், செஞ்சிலுவைச் சங்கம் போன்ற தொண்டு மனப்பான்மையுடைய சங்கங்கள் யாவும் விபத்தைத் தடுக்கும் வேலையில் ஈடுபட்டிருக்கின்றன. இவை அனைத்திலும் தலைசிறந்து விளங்குவது, 1931–ல் தோற்றுவிக்கப்பெற்ற இந்தியப் பாதுகாப்பு முதன்மைச் சங்கமேயாகும். இது, தொழிற்சாலைகளில் பாதுகாப்பைப்பற்றி விரிவுரைகள் தரவும் பேச்சுகளை ஒலிபரப்பவும் ஏற்பாடு செய்கிறது; மாத இதழ், விளம்பரத் துண்டு, பத்திரிகைகள் மூலம் செய்தி வெளியிடுவது தவிரக் கண்காட்சிகளிலும் பங்கு கொள்ளுகிறது. விபத்துகளால் ஆள்வலம் சேதப்படுத்துவதைக் குறைக்கும் பிரச்சினை, தீர்வுகாணும் பிரச்சினைகளில் முதலிடம் வகிப்பதாக இந்தச் சங்கம் கருதுகிறது.

சிறப்பாக அமைந்த பாதுகாப்பு முறையும், உடல் நலமும், எல்லோருக்கும் நற்பயனளிக்கக் கூடியன என்பது முன்னேறும் எல்லா நாடுகளாலும் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டு வருகிறது. தொழிலாளர்கள் இழப்பீட்டுச் சட்டம், பாதுகாப்பு, உடல் நலம் இவை சார்ந்த விதிகள் இந்தியாவிலும் இருந்தாலும் தொழிற் சுகாதாரம், நலன், உடல் நலம் இவை பற்றிய சரியான கருத்துகள் இன்னும் தொழிலதிபர்களிடையேயும், தொழிலாளர்கள் மத்தியிலும் பரவவில்லை. அமலாக்கப்பெற்ற எல்லா விதிகளையும், அரசாங்கம் இன்னும் கண்டிப்புடன் நிறைவேற்ற வேண்டும். ஆனால், சட்டத்தில் சிறிதேனும் வழிகள் இருந்தால்தான் விதிகளை நிறைவேற்றும் காரியத்தில் கண்டிப்பைக் கையாள முடியும். இன்னொரு பக்கம், வேலையளிப்போரும் தொழிலாளர்களும் ஒருவர்க்கொருவரிடையே உள்ள அக்கறையை உணர்ந்துகொண்டால் சம்பந்தப்பட்ட அனைவரையும் பயன் உறுதி உள்ள திட்டங்களுக்கு இழுத்துச்செல்ல முடியும். எனவே, வேலையளிப்போர் இந்தப் பிரச்சினைக்கு இன்னும் அதிகமான அக்கறை காட்ட வேண்டும். தொழிலாளர்களும், பாதுகாப்பு முறைகளை அனுசரிப்பதிலும் உடல் நலம் தரும் நடைமுறைகளைக் கையாளுவதிலும் இன்னும சிரத்தை எடுக்க வேண்டும்.

உ. நலன்

(Welfare)

'தொழில்துறை நலன்' என்ற சொற்றொடர் நெகிழ்ச்சித் தன்மையுடையது. பழக்கவழக்கங்கள், பொருளாதாரம், தொழில்மயமாக்கப்பட்டிருக்கும் அளவு, நாட்டின் கல்வி வளர்ச்சி இவற்றிற்கேற்ப இச் சொற்றொடர் விளக்கப் பெறும் தன்மையுடையது. தொழிலாளர்களின் நலனுக்காகக் கையாள வேண்டிய நடவடிக்கைகளுக்குச் செலவிடும் பணம் நிச்சயமாகப் பயனுள்ள விளைவுகளைத் தோற்றுவிக்கும் என்ற எண்ணத்தை நம் பட்டறிவு சரியானது என்றே உறுதிப்படுத்துகிறது. வேலைத் தளத்தில், தொழிலாளர்களின் மனிதத் தேவைகளை நிறைவு செய்வதற்கென நலன் சார் வசதிகள் உள. தொழிற் சட்டம், சுரங்கச் சட்டங்கள், இன்னும் மற்றச் சட்டங்களின்படி, சிற்றுண்டி விடுதி, குழந்தைக் காப்பிடங்கள், ஓய்வு அறைகள், குடிதண்ணீர், சிறுநீர்க் கழிப்பிடம், கழுவும் இடங்கள் இன்னும் இவை போன்ற நல நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வது வேலையளிப்போரின் கடமையாகும்.

ஆனால், வேலைத்தளத்திற்கு வெளியே இந்த நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வது வேலையளிப்போரின் விருப்பத்திற்கே விடப்பட்டிருக்கிறது. பொழுதுபோக்கு, கல்வி, கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் போன்ற நல வசதிகளைச் சில வேலையளிப்பவர்கள் வேலை செய்யுமிடத்திற்கு வெளியேயும் செய்துகொடுத்திருக்கிறார்கள். இந்த வசதிகளைச் செய்வதில் வேலையளிப்போரின் நோக்கம் தந்தைக்குரிய பாசத்தைக் கொண்டுள்ளதாக இருத்தலாகாது என்பதைத் தெள்ளத் தெளியத் தெரிந்து கொள்ள வேண்டும்.

9. ஆலைத் தொழிலாளர்களின் வீட்டுவசதி

(Industrial Housing)

அ. பொது

(General)

இந்தியாவில் வீடுகட்டும் வேலை முழுவதையும் பெரும் பான்மையாகத் தனியார் துறையே ஏற்று நிதி கொடுத்துச் செயல்படுத்தி வந்தது. மக்கள்தொகை ஏறக்குறைய ஒரே அளவாகவும், விவசாயம் மேம்பட்ட நிலையிலும் உள்ள பொரு ளாதாரத்திற்கு இக் கொள்கை ஒருவேளை பொருத்தமாக இருந்திருக்கும். அந் நாள்களில் வாடகை வீடுகள் சொற்பமே.

தொழில், பெருவணிகம், வர்த்தகம், வியாபாரம் ஆகிய வற்றின் வளர்ச்சியினால் பட்டணங்களும் நகரங்களும் முன் னேற்றமடையத் தொடங்கின. மேலும், மக்கள் படிப்படி யாகக் கிராமப்புறத்திலிருந்து நகரப்புறத்திற்குக் குடியேறத் தொடங்கினர். இவர்களுக்கு நகரப்புறத்தில் சொந்தமான வீடுகள் இல்லாதிருந்ததால் வாடகை வீடுகளில் குடியேற லாயினர்.

முதலீடு செய்பவர்களும், தொழிலதிபர்களும் வாட கைக்குக் குடியிருக்க வசதியளித்தனர். காரணம் பொருள் களின் விலைவாசியும், கூலியும் அக்காலத்தில் குறைவேயாகும். மேலும், தொழிலாளர்களும் மட்டமான வசதிகளைப் பொருட் படுத்தவில்லை. நிலங்களின் விலை ஒரே தரமாக இருப்பினும் சுற்றுப்புறச் சுகாதாரத்திற்கென எவ்விதக் கவனமும்

எடுத்துக்கொள்ளப்படவில்லை. இவைகள் அனைத்தும் முதலீடு செய்பவர்கள் இலாபம் அடைய உதவியாய் இருந்தன.

தொழில்துறையில் நிலவிய தலையிடாக் கொள்கையின் காரணமாக நகரங்களும், தொழில் மையங்களும் சீரான முறையில் வளர்ச்சியடையவில்லை. இத்தகைய இடங்களில், தொழில்துறை சார்ந்த மக்கள்தொகை வேகமாக அதிகரித்த தால் போதுமான வசதியில்லாத வீடுகளுக்குக்கூடத் தேவை நெருக்கம் அதிகமாயிற்று. இத்தகைய அதிக நெருக்கடி, வீடுகள் கீழ்த்தரம் அடைவதற்கும் சேரிகள் உண்டாவதற்கும் காரணமாக இருந்தது. நாட்டாண்மைக் கழகங்கள் (Local bodies) தங்களுடைய பணவசதிக் குறைவால் தங்களுடைய பெரிய பிரச்சினைகளுக்குத் தீர்வுகாண முடியவில்லை. அதிகாரிகளிடையே பொதுவாகக் காணப்பட்ட அக்கறை யின்மையும் பொதுமக்களின் அக்கறையின்மையும் நாட் டாண்மைக் கழகங்களின் வேலைகளை மேலும் கடினமாக்கின. நெருக்கடியும் சேரிகளும் தொழில் பகுதிகள், பெரிய நகரங்கள் ஆகியவற்றின் ஒரு முக்கியத் தன்மையாக அமைந்துவிட்டன.

தொழில் ஆய்வுக்குழு (1918): 1918-ல் தொழில் ஆய்வுக் குழு வீட்டுப் பிரச்சினையைக் குறிப்பாகக் கவனத்திற்குக் கொணர்ந்தது. அவர்கள் முக்கியமாகப் பம்பாயிலுள்ள நிலைமைகளை எடுத்துக்காட்டி, நாடு முழுவதிலும் தொழி லாளர்களின் வீட்டுப் பிரச்சினைகளைச் சுறுசுறுப்பாகச் சமாளிக்கத் தவறினால் பம்பாயில் நிலவியிருந்த தவிர்க்க முடியாத தொல்லைகள், வேகமாக வளர்ந்து வரும் நகரங் களிலும் தோன்றும் என்று எச்சரிக்கை செய்தார்கள்.

இக் குழுவின் பரிந்துரைகளின் காரணமாக இந்திய அரசாங்கம், வீட்டுப் பிரச்சினைகளுக்கு உடனடியாகக் கவனம் செலுத்த வேண்டும் என்று மாநில அரசாங்கங்கள் யாவற்றை யும் கேட்டுக்கொண்டது, ஆயினும் பல மாநிலங்கள், இந்த நெருக்கடி நிலையை முழுமையாக உணரவில்லை. இதன் விளை வாகத் தொழிற்குழு எடுத்துக்காட்டிய பம்பாயிலுள்ள வீடு களின் வருந்தத்தக்க நிலை, பல தொழில் நகரங்களில் இதனி லும் தீவிரமாகத் தோன்றலாயிற்று.

தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் குழு (Royal Commission on Labour) : இந்த ராயல் குழு குடியிருப்பு வசதிகளைப்பற்றி மிகவும் குறை கூறியது. தொழில் நடத்தப்படும் மையங்களில் கிடைக்க்

கூடிய இடங்களையெல்லாம் பயன்படுத்தும் பொருட்டு வீடுகள் நெருக்கமாகவும், ஒட்டுக்கேட்கும்படியாகவும், ஒன்றன்பின் ஒன்றுகவும் கட்டப்பட்டிருப்பதாக அவர்கள் எடுத்துக் காட்டினுர்கள். நிலத்தின் விலை அதிகமாக இருந்தமையால் தெருக்களும், பெருஞ்சாலைகளும் இருக்கவேண்டிய இடத்தில் குறுகிய வளைந்த சந்துகளே அவ் வீடுகளுக்குச் செல்லும் ஒரே பாதையாக அமைந்தன. சுற்றுப்புறத்தைச் சுத்தமாக வைத்துக்கொள்வதிலுள்ள கவனக்குறைவுக்குக் குப்பை களும், சாக்கடைகளுமே எடுத்துக்காட்டுகள். கைகால் கழுவும் இடங்கள் இல்லாத காரணத்தால் காற்றும் நிலமும் அசுத்தம் அடைந்தன.

பல வீடுகள் போதிய இடப்பரப்பு, சன்னல்கள், காற் ரூேட்ட வசதி ஆகியவை இல்லாமலும் பொதுவாகக் குனிந்தே உள்ளே நுழையக்கூடிய தாழ்வான வாசலுடைய ஒரே அறை உள்ளனவாகவும் இருந்தன. சிறிது தனிமையை ஏற்படுத் திக்கொள்ளும் பொருட்டு, பழைய மண்ணெண்ணெய்த் தகர டப்பிகளையும், சாக்குப் பைகளையும் கொண்டு திரை களை அமைக்கவே, சுத்தமான காற்றும் வெளிச்சமும் உள்ளே வருவது தடைசெய்யப்பட்டன. இத்தகைய வீடுகளில் மனிதர்கள் பிறந்து, உறங்கி, உண்டு, வாழ்ந்து, இறந்தும் இருக்கிருர்கள்.

வேலை செய்பவர்கள் நீண்ட காலமாகப் போதுமான வீட்டுவசதி கிடைக்காமல் அல்லற் பட்டார்கள் என்ற காரணத்தால், அவர்களுடைய தேவைகளைப் பூர்த்தி செய் வதற்கெனத் தனி நிலக்கிழார்களும், மில் அதிபர்களும் யந்திர சாலைச் சுற்றுவட்டாரத்தில் வீடுகளையும், குடிசைகளையும் எழுப்பி, வேலையாளின் ஊதியத்தில் பெரும்பங்கை அபகரிக்கக் கூடிய அதிக வாடகைகளுக்கு விட்டனர் என்று கல்கத்தா விலும், ஹௌராவிலுமுள்ள 'பஸ்டீ' (bustees) என்பதைக் குறித்து இக் குழு கூறியது. அவர்களது வாழ்க்கை வசதி களுக்காகச் சிறிதளவுகூட அல்லது ஒருவிதமான அக்கறையும் எடுத்துக்கொள்ளப்படவில்லை. இந்தியாவில் வேறு எந்தத் தொழில் பகுதியிலும் இல்லாத அளவுக்கு, ஹௌராவில் உள்ள சில பகுதிகளில் கிடைக்கக்கூடிய ஒவ்வொரு சதுர அடி நிலத்திலும் படிப்படியாக வீடுகளைக் கட்டியதால் நெருக்கடி ஏற்பட்டது.

பம்பாயிலுள்ள நிலைமையைப்பற்றிக் கூறும்பொழுது, இடம் போதிய அளவுக்கு இல்லாத காரணத்தால் 'சால்'

(chawl) தோன்றியுள்ளதாக இக் குழு கூறியது. வெளிச்சமும், காற்றும் உள் வருவது தடுக்கப்பட்டதோடு தனிக் குடியிருப்பு களுக்கு இடையே போதுமான இடம் இல்லாமையால், இக் குறைகள் மேலும் அதிகரித்தன. சுகாதார வசதிகள் சற்றேனும் போதுமானதாய் இல்லை. இத்தகைய 'சால்களை' முன்னேற்றமடையச் செய்தல் என்பது இயலாத செயல் என்ற காரணத்தால் இடிக்கப்படுவதற்கே தகுதி வாய்ந்தன வாக இருந்தன.

சென்னை, கான்பூர், அகமதாபாத், நாக்பூர் ஆகிய இடங் களிலும் இதே நிலைதான். உண்மையைக் கூறின், பம்பாயி லுள்ள சால்கள், கல்கத்தாவிலுள்ள பஸ்டீக்கள், சென்னை யிலுள்ள சேரிகள், கான்பூரிலுள்ள அபெட்டாக்கள் (abatas) ஆகியவை இந்தப் பட்டணங்களிலுள்ள தொழிலாளர் களின் வாழ்க்கைநிலையிலுள்ள அருவருப்பைக் காட்டக்கூடிய பெயர்களாகவே உள்ளன. நிலக்கரி மற்றும் ஏனைய சுரங்கங் களிலும் நிலைமை மோசமாக இருந்தது.

உலகப் போரின்போது சீர்கேட்டு நிலை (Deterioration during the war): 25 வருடங்களுக்கு முன்பு இதைத்தான் ராயல் ஆய்வுக்குழு அறிக்கையிட்டது. தொழிலாளர் விசாரணைக் குழு (Labour investigation Committee, 1944) நாடு முழுவதிலு முள்ள நிலைமைகள் முன்னைப்போல் மோசமாக மட்டு மல்லாது எல்லாத் தொழில் மையங்களிலும் அதிகரித்த மக்கள்தொகை காரணமாக அதிகமாகச் சீர்குலைந்துவிட்டன என்றும் தெரிவித்தது.

முன்பே நிலவியிருந்த சீர்கேடான வீட்டு நிலைமையைப் போர் வேறு பாதித்தது. நிலம், பொருள்கள் ஆகியவற்றின் அடக்கவிலை, முதலீடு செய்யும் தனியாள்கள், கீழ்நிலை வரு மானப் பிரிவினருக்குத் தகுதியான வீடுகளைக் கட்டுவதற்கு முடியாமல் போகும் அளவுக்கு அதிகரித்தது. குடித்தனக் காரர்களின் வாடகை கொடுக்கும் சக்தி ஒரு பக்கம் குறைய, அடுத்த பக்கம் வாடகை உயர்ந்தது. சிமென்ட், எஃகு, மரம் ஆகிய வீடு கட்டுவதற்கு இன்றியமையாத பொருள் களும் போர்க் காரியங்களுக்காக அனுப்பப்பட்டன. கட்டடப் பொருள்களின் அளிப்புக் குறைந்த காரணத்தால், குடியிருப்புக் கட்டடங்களில் பழுது பார்க்கும் வேலையும் கூடக் கட்டாயமாகக் குறைக்கப்பட வேண்டியதாயிற்று. நகரப்புற நிலைமை, குறிப்பாகத் தலைநகரங்களிலும், தொழில்

பட்டணங்களிலும் கீழ்நிலை எய்தியது. போர்க்கால நிறுவனங்களிலும்,சர்க்கார் துறைகளிலும், ஊழியர்களாகவோ போர் வீரர்களாகவோ நாட்டுப்புறத்திலிருந்து, நகரத்திற்கு மக்கள் தொகை குறிப்பிடும் வகையில் இடம்பெயர்ந்ததே இந் நிலைக்குக் காரணமாகவிருந்தது. இவ்வாறாக மிதமிஞ்சிய நெருக்கடியும் அசுத்த நிலையும் இன்னும் சீர்கெடத் தொடங்கின.

அரசாங்க, பொது நிறுவன வீட்டுவசதிகள் (Housing measures by Government and Public bodies): பம்பாய் அரசாங்கம், 1921-ல் வீடு கட்டப் பயன்படும் நிலத்தை மீட்கவும் 50,000 ஒரே அறையுள்ள குடியிருப்புகள் கட்டவும், பம்பாய் நகரத்தில் அதிகரித்துக்கொண்டே செல்லும் வீட்டுப் பற்றாக் குறைக்கு ஈடு கொடுக்க, கட்டட வேலைப் பொருள்களை வினியோகிக்கவும், பகிர்ந்து கொடுக்கவும் அபிவிருத்தி இலாக்கா ஒன்றை நிறுவியது. ஆனால், 15,000 குடியிருப்புகளைக் கட்டி முடித்தவுடனேயே இவ் விலாக்கா மூடப்பட வேண்டியதாயிற்று. ஏனெனில், கட்டடச் செலவு மிகவும் மிகுதியாகி விட்டதோடு, வட்டி, பராமரிப்புக்காகும் செலவு இவைகளை ஒன்றுசேர்த்து நிர்ணயிக்கப்பட்ட வாடகை தொழிலாளிகளால் கொடுக்க முடியாமல் போனதேயாகும். 1949-ல் மாநில அரசாங்கம், கீழ்நிலை வருமானப் பிரிவினருக்கும், ஆலைத் தொழிலாளர்களுக்கும் வீடுகள் கட்டுவதற்காக, வீட்டு வசதி வாரியம் (Housing Board) ஒன்றை நிறுவி, தன்னுடைய நடவடிக்கைகளைத் திரும்பவும் ஆரம்பித்தது. உத்தரப் பிரதேசத்திலும், சர்க்கரை ஆலைகளில் வேலை பார்க்கும் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டுவசதி வாரியம் ஒன்று வீடுகளைக் கட்டிக் கொடுக்கின்றது. மத்தியப்பிரதேசம், ஐதராபாத், மைசூர் போன்ற இதர மாநிலங்களிலும் இத்தகைய வாரியங்கள் நிறுவப்பெற்றுள்ளன. பம்பாய், கல்கத்தா, சென்னை, கான்பூர் போன்ற நகரங்களிலுள்ள வீட்டுவசதி சீர்படுத்தும் டிரஸ்டுகள் (Trusts) ஓர் அளவுக்கு வீட்டுவசதிகள் செய்து கொடுக்கும் வேலையை மேற்கொண்டுள்ளன. ஆனால், இவற்றில் பெரும்பாலானவை இடங்களைக் காலி செய்தல், புதிய இடங்களை ஏற்படுத்துதல் போன்ற வீடு இழந்தவர்களுக்கு மீண்டும் வீட்டு வசதிகள் அளிக்கும் செயல்களாக அமைந்தன. சில நகராட்சி மன்றங்கள், பொதுவாகத் தங்களுடைய பிரதான அதிகாரிகளுக்கும், எப்பொழுதாவது, மற்றக் கீழ்நிலை வருமானப் பிரிவினர்களுக்கும் ஒரு குறிப்பிட்ட அளவு வீடுகளைக் கட்டிக்

கொடுத்திருக்கின்றன. பற்றாக்குறையான நிதி, வீடு கட்டும் திட்டத்திற்குக் குறுக்கே நிற்கிறது. பல சீர்திருத்த டிரஸ்டு களுக்குத் தங்களுக்கெனத் தனி வருமானம் இல்லையாதலால், மாநில அரசாங்கங்களிடமிருந்து உதவிப் பணத்தையும், நகராட்சி மன்றங்களிடமிருந்து உதவிக் கொடையையும் எதிர் பார்த்து நிற்க வேண்டியிருக்கிறது. கீழ்நிலை வருமானப் பிரிவினருக்கு வீடு கட்டிக் கொடுப்பது அதிகச் செலவு பிடிக்கும் என்பதாலும், நகராட்சி மன்றங்களின் வருமானம் போதுமான அளவுக்கு இல்லாததாலும் மிகச் சில நகராட்சி மன்றங்களே துணிவுடன் இத்தகைய திட்டங்களைச் செயல் படுத்த முடியும்.

குறிப்பாக ரயில்வே, பாதுகாப்பு, தபால், தந்தி நிலையங் கள் ஆகியவற்றில் வேலை பார்ப்பவர்களுக்குமட்டும் வீடு கட்டிக் கொடுக்கும் பணியில்தான் மத்திய அரசாங்கத்தின் நடவடிக்கைகள் அடங்கியுள்ளன. இந்த வசதிகளும் குறைந்த அளவினவே. அரசாங்கத் தொழில் முயற்சிகளான சிந்திரி உரத் தொழிற்சாலை, சித்தரஞ்சன் ரயில்வே எஞ்சின் தொழிற் சாலை, பங்களூர் ஆகாயவிமானத் தொழிற்சாலை ஆகியவை தங்களுடைய பணியாள்களுக்கு வீடுகளைக் கட்டிக்கொடுத் திருக்கின்றன.

பாகிஸ்தானிலிருந்து நாடு கடந்து வந்தவர்களால் விளைந்த பெரிய வீட்டுப் பிரச்சினையின் காரணமாக, 1947ஆம் ஆண்டு அரசாங்கம் தன் ஊழியர்களல்லாத இதர மக்களுக்கு உதவி செய்ய வீடுகட்டும் திட்டம் ஒன்றைப் பெரிய அளவில் முதன் முதலாக வகுக்க வேண்டியதாயிற்று. இதனால் விளைந்த குறிப்பிடத்தக்க நிகழ்ச்சி யாதெனில், இத்தகைய மக்கள் நகரப் பகுதிகளில் வந்து குடியேறியதே.

இதன் விளைவாகத் தேசத்தின் பல பகுதிகளில், பம்பா யின் அருகிலுள்ள உல்காஸ் நகர் (Ulhas Nagar), அகமதா பாத்தின் அருகிலுள்ள சர்தார் நகர் (Sardar Nagar), உத்தரப் பிரதேசத்திலுள்ள கோபிண்ட்பூர் (Gobindpur), ஹஸ்டினாபூர் (Hastinapur) மேலும் பஞ்சாபிலுள்ள சண்டிகார் (Chandigarh), ஃபாரிடாபாத் (Faridabad), நிலோக்கேரி (Nilokheri) ஆகிய புதுக்காலனிகளும், நகரங்களும் அவற்றின் சுற்றுப்புறங்களும் தோன்றலாயின.

தனியார் துறை (Private Enterprise): தங்கள் தொழி லாளர்களுக்கு வேலையளிப்பவர்கள் ஒரேதரமான வீட்டு வசதி

களைச் செய்துகொடுப்பதில் ஒருபடித்தான சாதனை இருக்கவில்லை. அவர்களில் புத்தி கூர்மை உள்ளவர்கள் தொழிலாளர் திறனைப் பாதுகாக்கவும், சீரான உழைப்பைப் பெற்றுக் கொள்ளவும் தொழில்மனைக்கு அருகில் தொழிலாளர்கட்கு வீட்டுவசதி ஏற்படுத்திக் கொடுக்க வேண்டியதன் அவசியத்தை உணர்ந்திருந்தார்கள். ஜாம்ஷெட்பூர் போன்ற முழுவதும் தொழில்மயமான பகுதிகளில் வேலை அளிப்பவர்கள் தங்களுக்குக்கீழ் வேலை செய்கிற அதிகாரிகளுக்கும் சில தொழிலாளர்களுக்கும் ஓரளவு வீடுகளைக் கட்டிக்கொடுத்திருக்கிறார்கள். அகமதாபாத்திலும், மதுரையிலுமுள்ள ஹார்விப் பட்டியிலும் (Harvey Patty) தொழிலாளர்களுக்குக் கூட்டுறவு முறையில் வீடுகளைக் கட்டியிருப்பதைக் குறிப்பாகக் கூறலாம். ஆனால், நாட்டின் வீட்டு நிலைமையைச் சிறப்பாக மாற்றி அமைக்க இவை போதா. மேலும், தன் தொழிலாளர்களுக்குரிய வீட்டுவசதியைக் கணிசமான சிறுபான்மையினருக்குக்கூட முதலாளிகள் எவரும் நிறைவு செய்வதில்லை என்றே கூறவேண்டும்.

முக்கியமாகச் சென்னை, பம்பாய் ஆகிய மாநகரங்களில் இடைநிலை, கீழ்நிலை வருமானப் பிரிவினர்களுக்கு வசதியளிக்கக் கூட்டுறவு வீடுகட்டும் சங்கம் முயன்றிருக்கிறது, ஆனால், அவர்களது முயற்சிகளெல்லாம் மிகவும் குறைவானவையாகவே இருந்தன.

மொத்தத்தில், வேலையளிப்பவர்களால் கட்டித் தரப்பட்ட வீடுகள் போதிய அளவுக்கு இல்லை. எதிர்பார்த்ததைவிடக் குறைவானவையே ஆகும். எங்குத் தங்க வசதிகள் செய்து கொடுக்கப்பட்டனவோ அங்கெல்லாம் இடம் போதுமானதாக இல்லாமலிருந்ததோடு திருப்தியான தர மில்லாததாகவும் இருந்தது. தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதிகள் செய்து கொடுப்பது அரசின் பொறுப்பு என்பதும், வீடு கட்டுவதில் முதலீடு செய்வதற்குத் தங்களுக்குப் போதிய பணவசதி இல்லை என்பதும் வேலையளிப்பவர்களின் எண்ணம்.

குடியிருப்புப் பிரச்சினையின் பொதுவான முக்கியத்துவம் (Magnitude of Housing Problem in General) : பக்கத்து நாட்டிலிருந்து இடம்பெயர்ந்து வந்து குடியேறிய அகதிகளை விட்டுவிட்டாலும் இந்தியாவில் உள்ள நகரப்புறங்களின் இயல்பான வளர்ச்சி நடப்புப் பதிகத்தில் மக்கள்தொகையை—பட்டணங்களிலுள்ள மக்கள்தொகையில் 66 சதவீதத்தினருக்கு வீட்டு

வசதி அளிப்பது தேவைப்படுகின்ற அளவுக்கு—அதிகரிக்கும் என்றும், ஆனால் அங்குள்ள வீட்டுவசதி 20 சதவீதத்தின ருக்கே போதுமானதாக இருக்கும் என்றும் 1949ஆம் ஆண்டு தன் அறிக்கையை வெளியிட்ட சுற்றுப்புறச் சுகாதாரக் குழு கணக்கிட்டது. 1941ஆம் ஆண்டின் தரத்தைப் பாதுகாக்க வேண்டுமாயின் 92 இலட்சம் மக்களுக்கு வீடுகள், அல்லது குடும்பத்திற்கு 5 பேர் என்ற வீதத்தில் 18·4 இலட்சம் புது வீடுகள் தேவைப்படும் என்றும் இக் குழு எடுத்துக்காட்டிற்று. தவிர, பாகிஸ்தானிலிருந்து வந்த 60 இலட்சம் அகதிகளுக்குக் குறைந்த அளவு பத்து இலட்சம் வீடுகளாவது தேவைப்படும் என்று இந்தக் குழு மதிப்பிட்டது. இதன்படி வீடு ஒன்றுக்குச் சராசரிச் செலவு ரூ. 3000/-முதல் ரூ. 4000/-வரை என்றால் மொத்தம் 28·4 இலட்சம் வீடுகள் கட்ட 1000 கோடி ரூபாய் தேவைப்படும்.

1951ஆம் ஆண்டில் 6·2 கோடி நகர மக்கள் தொகைக்குச் சுமார் ஒரு கோடி வீடுகள் இருந்தன என்று இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் அறிவித்தது. அவ்வாண்டு வீடுகளின் பற்றாக்குறை சுமார் 25 இலட்சம் என்று மதிப்பிடப்பட்டது. இதற்கு மாறாக முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டக் காலத்தில் எல்லாச் செயலாண்மை நிலையங்களும் கட்டிய வீடுகளின் எண்ணிக்கை 13 இலட்சம் என்று ஓர் கணக்கீடு குறிப்பிட்டது. இதிலிருந்து செய்யப்பட வேண்டியது இன்னும் மிகையாகும் என்பது தெளிவாகியது. நகர்வாழ் மக்களின் எண்ணிக்கை 1921—1931-க்கு இடையே 52 இலட்சமும், 1931—1941-க்கு இடையே 1·06 கோடியும், 1941—1951-க்கு இடையே 1·81 கோடியுமாக உயர்ந்தது என்ற உண்மையிலிருந்து, கட்டட வேலைகளில் அரசாங்கமும் தனியாரும் பெருமுயற்சி எடுத்த போதும் நகர வீட்டுவசதி படிப்படியாகச் சீர்குலைந்தது என்பதை அறியலாம். இந்தப் பதிகங்களில், நகரப் பகுதி களில் உள்ள மக்களின் குடியிருப்பு வீடுகள் எண்ணிக்கை முறையே 18 இலட்சம் அளவும், 17 இலட்சம் அளவும் அதிகரித்தது. வீட்டின் தரத்தைப்பற்றிய கேள்வி நீங்கலாக வீட்டுவசதியின் பற்றாக்குறை அளவு 1941—1951-க்கு இடையேயுள்ள காலத்தில் மிகவும் அதிகரித்தது. போருக்குப் பின்னான காலத்து அபிவிருத்திகளாலும் நாட்டுப் பிரிவினை யாலும் நகர வளர்ச்சி துரிதமாக வளர்ந்தது. முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டக் காலத்தில் கட்டுப்பட்டுள்ளவையாக கணக்கிடப்பட்ட 13 இலட்சம் புது வீடுகள் நீங்கலாக இரண்

டாவது ஐந்தாண்டுக் காலத்தில் 19 இலட்சம் புது வீடுகள் கட்டப்படும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. இவ்விரு திட்டக் காலங்களில் கட்டப்பட்ட மொத்த வீடுகளின் எண்ணிக்கை யானது 1951ஆம் ஆண்டின் பற்றுக்குறையைக்கூடத் தீர்க்க இயலாது என்பது புலனாகிறது. பயன்படத்தக்க நடவடிக்கை களும் கவனமாகத் தயாரிக்கப்பட்ட நகர அபிவிருத்தித் திட்டங்களும் இல்லாத பட்சத்தில் 1951—1961 வரை உள்ள காலத்தில் எதிர்பார்க்கப்படும் 33 சதவீத மக்கள்தொகைப் பெருக்கம் 1961ஆம் ஆண்டில் வீட்டுவசதிப் பற்றுக்குறையை 1951ஆம் ஆண்டின் பற்றுக்குறையைப் போல் இரண்டு மடங் காக்கும்.

இரண்டாம் ஐந்தாண்டுத் திட்டக் காலத்தில் எதிர்பார்க்கப் படுபவன (Expectations during the Second Five year Plan): நகர்ப்புற வீட்டுப் பிரச்சினையானது இவ்வளவு பிரம் மாண்டமானதாக இருப்பதால், வெவ்வேறு வகுப்பினருக் கான தேவைகளின் அவசியத்தைத் தக்கபடி வகுத்துக் கொண்டு இப் பிரச்சினை பகுதி பகுதியாகச் சமாளிக்கப்பட வேண்டியதாயிருக்கிறது. முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் ஆலைத் தொழிலாளர்களுக்கும் கீழ்நிலை வருமானப் பிரிவினருக் கும் 1,50,000 வீடுகள் கட்டுவதற்கு ரூ. 38·5 கோடி ஒதுக்கப் பட்டது. இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தின்கீழ் உதவிய பணத்தோடு கட்டப்படும் 1,28,000 ஆலைத் தொழி லாளர் குடியிருப்புப் பிரிவுகளுக்காகவும், 11,000 தோட்டத் தொழிலாளர் குடியிருப்புப் பிரிவுகளுக்காகவும், மற்றும் 1,85,000 ஏனையோர் குடியிருப்புப் பிரிவுகளுக்காகவும் ரூ. 120 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது.

ஆ. ஆலைத் தொழிலாளர்களின் குடியிருப்பு வசதி
(Industrial Housing)

ஆலைத் தொழிலாளர்களின் குடியிருப்பு வசதித் துணைக்குழு (Industrial Housing Sub-Committee): மக்கள்தொகையில் மிகவும் வசதிக் குறைவான வீடுகளை உடையவர்கள் ஆலைத் தொழி லாளர்களே. உடல் நலத்துக்கும் ஆற்றலுக்கும் அடிப்படை யாக விளங்குவது நல்ல வீட்டுவசதி என்பதையும், வீட்டு வசதி நிலைமைகளைச் சீர்படுத்தினாலன்றி அரசும் வேலையளிப் போரும் எடுத்துக்கொள்ளும் நடவடிக்கைகள் ஏதும் நிறைந்த பயனைத் தராது என்பதையும் உணர்ந்து, முக்கூட்டுத்

தொழில் ஆலோசனை மாநாட்டின் (Tripartite Labour Conference) நிரந்தரத் தொழிலாளர் குழு (Standing Labour Committee) 1945-ல், தொழிலாளர்களின் வீட்டுப் பிரச்சினைகளின் பல்வேறு கூறுகளை ஆராய்ந்து அறிக்கை வெளியிடுவதற்கென ஒரு துணைக் குழுவை அமைத்தது.

இத் துணைக்குழு வீடுகளின் குறைந்தபட்சத் தரங்களைப் பற்றிய விவரமான பரிந்துரைகளைத் தன் முதல் அறிக்கையில் தந்துள்ளது. குறைந்தபட்சத் தரத்தைப் பரிந்துரைக்கையில் பொருளாதாரப் பின்னணியைப் புறக்கணிக்க முடியாது என்றும், ஆனால் அதே நேரத்தில் இத் தரம் நல்ல உடல் நலத்தைப் பேணுவதற்கும் மனிதனின் வாழ்க்கைத் தரத்திற்கும் போதுமான தேவைகளைத் தரக் கூடியதாக இருக்கின்றதா என்றும் கவனிக்க வேண்டும் என்பதை உணர்ந்து உரைத்தது.

ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும், குறிப்பாகத் தூங்குவதற்குத் தனித்தனியான இடவசதி, வியாதி, பேறுகாலம் உள்ள நாள்களில் தனிமை ஆகியவை குடும்ப வாழ்க்கையின் இன்றியமையாத தேவைகளாகும். எனவே, ஒரு வீடு குறைந்த அளவு இரண்டு அறைகளையும், உணவுப் பொருள்கள், விறகு ஆகியவற்றை வைக்க இடமுள்ள ஒரு சமையல் அறையையும், ஒரு தனிக்குளியல் அறையையும், கைகால் கழுவுகின்ற இடத்தையும் கொண்டதாக இருக்க வேண்டும் என்று இக் குழு பரிந்துரைத்துள்ளது. கட்டடம் ஓர் அடுக்கு உள்ளதாகவும், போதிய இடம்உள்ளதாக இருந்திடின் வீட்டுக்கு முன் ஒரு தாழ்வாரம், முற்றம் என்று சேர்த்துக்கொள்ளலாம்.

ஆலைத் தொழிலாளர்களின் குடியிருப்புத் திட்டங்களைப் பணவுதவி செய்து செயற்படுத்துவதில் துணைக்குழு, வாடகை கொடுத்துக் குறைந்தபட்ச வீட்டுவசதியைக்கூடப் பெற முடியாத தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதியளிக்க ஒரு கட்டட நிதி இருக்க வேண்டுமென்றும், மத்திய அரசாங்கம் அல்லது மாநில அரசாங்கம் அல்லது இரண்டும் சேர்ந்து ஒப்புதல் தெரிவிக்கப்பட்ட தரங்களையுடைய வீடுகளைக் கட்ட நீண்டகால வட்டியில்லாத கடன்களைக் கொடுத்துதவ வேண்டுமென்றும் இப் புதுக் கட்டட நிதிச் செயலாட்சி செய்கின்ற பொறுப்பினை ஒரு முக்கூட்டுத் தேசியத் தொழிலாளர் வீட்டுவசதி வாரியம் (Tripartite National Industrial Housing Board) ஏற்க வேண்டும் என்றும் பரிந்துரைத்துள்ளது.

அதற்குப் பிறகு, நிரந்தரத் தொழிற்குழு இந்த அறிக்கையை ஆராய்ந்து, தேசிய மற்றும் மாநிலத் தொழிலாளர் வீட்டுவசதி வாரியங்களை நிறுவ வேண்டும் என்று இந்திய அரசாங்கத்தைக் கேட்டுக்கொண்டது. மேலும், தொழிலாளர்கள் வாரமாகச் செலுத்தும் பணம் மொத்தத்தில் அவர்களுடைய கூலியில் 10 சதவீதத்திற்கு மேல் இருக்கக் கூடாதென்றும், எஞ்சியுள்ள பற்றுக்குறையை அரசாங்கங்கள், வட்டார ஆட்சி நிர்வாகங்கள் மற்றும் வேலையளிப்பவர்கள் ஆகியோர் உதவி அளிக்கும் பணத்தைக்கொண்டு சரிக்கட்ட வேண்டுமென்றும் இக் குழு பரிந்துரைத்தது.

தொழிலாளர்களுக்கான வீட்டுவசதித் திட்டம் (Industrial Housing Scheme): 1947ஆம் ஆண்டுத் தொழில் பூசல் தாற்காலிக நிறுத்தத் தீர்மானம் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தைச் சீர்படுத்துவதில் முதல் படியாக ஆலைத் தொழிலாளர்களின் வீட்டுப் பிரச்சினைக்கு உடனடியான கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டுமென்று பரிந்துரைத்தது. நிலக்கரியின்மீது விதிக்கப்படுகின்ற வீட்டுச் செஸ்ஸைப் (cess) போல உற்பத்திமீது செஸ் விதித்து அதிலிருந்து கிடைக்கக்கூடிய பணத்தைத் தொழிலாளர் வீட்டுச் வசதிக்கென ஒதுக்கலாம் என்ற யோசனை ஆராயப்பட்டது. ஆனால், இதுபோன்ற செஸ் மத்திய அரசாங்க நிதியின் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததொரு தோற்றுவாய் என்ற காரணத்தாலும், இது மத்திய அரசாங்க நிதியைப் பெரும் அளவுக்குப் பாதிக்கும் என்ற காரணத்தாலும் இந்த எண்ணம் கைவிடப்பட்டது. தொழிலாளர்க்கு வீட்டுவசதியை அளிப்பது அரசாங்கத்தின் பொறுப்புமட்டும் அன்று; இத்தகைய பொறுப்பு வேலையளிப்போர், தொழிலாளர்கள் ஆகியோரையும் சாரும் என்பது ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டது. இதில் அரசாங்கத்தின் பங்கு வீடுகள் கட்டப் பணஉதவி அளிப்பதேயாகும். இதற்கிணங்க 1948-ல் இந்திய அரசாங்கம் தனது தொழில்துறைக் கொள்கையின் பகுதியாக 10 ஆண்டுகளில் 10 இலட்சம் வீடுகள் தொழிலாளர்கட்கெனக் கட்டிக்கொடுப்பதென்பதாகவும் அதற்கென ஒரு வீட்டுவசதி வாரியம் ஒன்றினை அமைப்பதென்பதாகவும் தான் எடுத்துக்கொண்ட முடிவை அறிவித்தது.

இந்த முடிவைத் தொடர்ந்து இந்திய அரசாங்கம் 1949-ல் தொழிலாளர் வீட்டுவசதிக்கெனத் திட்டம் ஒன்றினை உருவாக்கிற்று. இத் திட்டத்தின்கீழ் வீடுகட்டும் மொத்தச்

செலவில் மூன்றில் இரண்டுபங்கு வட்டியில்லாக் கடன்களாகக் கொடுக்கப்பட்டன. எஞ்சிய தொகையை மாநில அரசாங்கமோ வேலையளிப்பவர்களோ செலுத்த வேண்டுமென்ற நிபந்தனையின்கீழ் இக் கடன்கள் கொடுக்கப்பட்டன. குடியிருப்புகள் அங்கீகரிக்கப்பெற்ற தரம் உடையனவாயிருத்தல் வேண்டும் என்பது கடன் வாங்குவதற்கான மற்றுமொரு நிபந்தனையாகும். எனினும், வீடுகள் கட்ட அதிகமான செலவுகளானதால் பொருளாதார வாடகைக்கும், தொழிலாளர்கள் அவர்களின் ஊதியத்தில் 10 சதவீதத்தை வாடகையாகச் செலுத்தும் தொகைக்கும் உள்ள வேறுபாட்டின் காரணமாக மாநில அரசாங்கங்களும் வேலையளிப்போரும் இந்தத் திட்டத்தில் குறிப்பாகச் சொல்லக்கூடிய அளவுக்குப் பங்கு ஏற்க முடியாமற் போயிற்று, 1951—52-ல் மத்திய அரசாங்கம் அளித்த ரூ1·68 கோடிக் கடன் உதவியுடன் ஏறக்குறைய 1500 வீடுகள் இத் திட்டத்தின்கீழ்க் கட்டப்பெற்றன.

உதவிப்பணத்துடன் கூடிய தொழிலாளர் வீட்டுவசதித் திட்டம் (Subsidised Industrial Housing Scheme): முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் உருவாகிக்கொண்டிருந்த வேளையில் திட்டக்குழு முக்கியத் தொழில் நகரங்களில் உள்ள வீட்டு வசதிக் குறைகளின் அளவை நிர்ணயிக்க முயற்சி எடுத்த போது 37 நகரங்களிலுள்ள பெரிய தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்து வந்த 17,14,560 தொழிலாளர்களில் 4,54,000 தொழிலாளர்களுக்குக் குடியிருப்பு வசதி அவசரமாகத் தேவைப்பட்டது என்பது தெரிய வந்தது. இந்த வசதிக் குறைவைச் சிறந்த வழியில் சமாளிக்கக் கடன்போகப் போதிய அளவு உதவிப்பணமும் அவசியம் என்று திட்டக்குழு உணர்ந்தது. செலவுகள், தரம் இவைகளைப்பற்றித் திட்டவட்ட வல்லுநர்களுடனும், பொறியாளருடனும் வீடு கட்டத் தேவையான நுட்பம், பொருள்கள் ஆகியவற்றைப்பற்றி ஆராய்ச்சி செய்யும் நிலையங்களுடனும் வீட்டுப் பொருளியல் வல்லுநர்களுடனும் கலந்தாலோசித்ததில் தெரிய வந்தது யாதெனில், நடப்புச் செலவுக் கணக்குப்படிச் சுகாதாரம் போன்ற நவீன வசதிகளைக் கொண்ட ஒரே அறையுள்ள குடியிருப்புகளைக் கட்ட, மாநில அரசாங்கங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு அவர்களுடைய ஊதியத்தில் 10 சதவீதத்திற்கு வாடகைக்கு விட வேண்டுமானால், குறைந்தது 50 சதவீதமாவது உதவிப்பணமாகக் கொடுக்கவேண்டும் என்பதே சட்டபூர்வமான வீட்டு வசதி வாரியங்களுக்கு (Housing Board) ஒதுக்கீடு செய்வதற்கென, வீடுகட்டும் மொத்தச் செலவில் குறைந்தபட்சத் தர

முள்ள வீடுகளைக் கட்டுவதற்குத் தேவைப்படுகின்ற செலவில் (நிலம் உள்பட) 50 சதவீதம் வரை மாநில அரசாங்கங்களுக்கு உதவிப்பணமாகக் கொடுக்கவேண்டுமென்று இக் குழு சிபாரிசு செய்தது. தனியார் துறையைச் சேர்ந்த வேலை யளிப்பவர்களுக்கும், ஆலைத் தொழிலாளர்களின் கூட்டுறவுச் சங்கங்களுக்கும் மொத்தச் செலவில் 25 சதவீதம் உதவிப் பணமாகக் கொடுக்கப்பட வேண்டும். 25 ஆண்டுகளில் அடைக்கக்கூடிய கடன்களைச் சட்டபூர்வமான வீட்டுவசதி வாரியங்கள், தொழிலாளர் கூட்டுறவு வீடுகட்டும் சங்கம் ஆகியவற்றின் மூலம் பட்டுவாடா செய்வதற்கு, மாநிலங் களுக்கு நிலச்செலவு உட்பட வீடு கட்டுவதற்காகும் செலவில் 50 சதவீதம்வரை கொடுக்கப்பட வேண்டும். தனியார் துறையில் உள்ள வேலையளிப்பவர்களும் 15 ஆண்டுகளில் திருப்பித் தரக்கூடிய கடன்களை வீடுகட்ட ஆகும் மொத்தச் செலவில் $37\frac{1}{2}$ சதவீதம் மத்திய அரசாங்கத்திடமிருந்து நேரடி யாகப் பெற்றுக்கொள்ளலாம்.

உதவிப்பணத்துடன் தொழிலாளர்கட்கு வீட்டுவசதி அளிக்கின்ற திட்டம் 1952ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர்த் திங்களி லிருந்து செயல்பட்டு வருகிறது. பின் வந்த சில ஆண்டுகளில் இத் திட்டம் சில இடங்களில் திருத்தியமைக்கப்பட்டது. முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தின்கீழ் ரூ. 23·6 கோடிச் செலவில் 80,000 குடியிருப்புகளைக் கட்டித்தர ஏற்பாடு செய்யப்பட்டி ருந்தது. ஆனால், முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தின் முடிவில் ஏறத்தாழ 40,000 குடியிருப்புகள் மட்டுமே முடிவடைந் திருந்தன என்று கணக்கிடப்பட்டுள்ளது. இப் பிரச்சினையின் முக்கியத்துவம் காரணமாக இன்னும் அதிகமான ஒத் துழைப்பை எதிர்பார்த்திருந்திருக்க வேண்டும். உண்மை யில் மாநில அரசாங்கங்கள், கூட்டுறவு வீடுகட்டும் சங்கங்கள், வேலையளிப்போர் ஆகிய இம் மூன்று கட்சியினரும் தேவை யான ஊக்கத்தை ஒவ்வொரு கட்சிக்கும் உரிய பல்வேறு காரணங்களால் காட்டவில்லை.

வளர்ச்சிப் பாதையில் இன்னல்கள் தோன்றிடின் அவற்றை நீக்குவதற்கெனச் சுறுசுறுப்பான நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும். இத்தகைய நடவடிக்கைகளில் சில வற்றைக் கீழே காண்க:

1. வேலைத் தளத்திலிருந்து குடியிருப்புகள் அதிகத் தொலைவில் தோன்றின் மாநில அரசாங்கங்களும், தல சுய

ஆட்சி நிறுவனங்களும், தொழிலாளர்களுக்குப் போக்கு வரத்து வசதிகளைச் செய்துகொடுக்கலாம்.

2. சந்தைகள், தபால் நிலையங்கள், பள்ளிக்கூடங்கள் ஆகிய சமூகநல வசதிகள் இக் குடியிருப்புகளுக்குச் செய்து கொடுக்கப்பட வேண்டும்.

3. மேற்கூறிய திட்டத்தின்கீழ் முறையாக அமைந்த குடியிருப்புகளுக்கு வாடகை செலுத்த ஆற்றலற்ற தொழிலாளர்களுக்கு—உதவியுடன் கூடிய தன்னுதவியின் (aided self-help) முக்கியத்துவத்தை எடுத்துக்காட்டி — போதிய அளவு இடவசதியும் சுற்றுப்புறச் சுகாதாரமும் கொண்ட மனைக்கட்டுகளை—சாத்தியமாயின்—இலவசமாக அளிக்கும் திட்டத்தைச் சோதனை முறையில் செய்து பார்க்கலாம்.

4. மாநில அரசாங்கங்கள், வேலையாள்களின் கூலிகளிலிருந்து கடன்களை நேரடியாகத் திரும்பப் பெற்றுக்கொள்ளுவதற்குத் தக்கதாக ஊதியம் செலுத்தும் சட்டத்தைத் (The Payment of wages Act) திருத்தி அமைக்கலாம்.

5. மாநில அரசாங்கங்கள், மத்திய அரசாங்கம் ஆகியவற்றால் வேலையில் அமர்த்தப்பட்ட ஆலைத் தொழிலாளர்களுக்காகவும் இத் திட்டத்தைக் கொண்டுவரலாம்.

6. 3-லிருந்து 5 ஆண்டுக் காலத்தில் தங்கள் தொழிலாளர்களில் 20 சதவீதத்தினருக்கு (ஏற்கெனவே வீடுகள் கொடுக்கப்படாதவர்களுக்கு) வீடுகள் கட்டிக்கொடுக்க முன்வருகின்ற வேலையளிப்பவர்களுக்கு உதவிப் பணமும் கடனும் அதிக வீதத்தில் கொடுக்கப்படலாம்.

7. மாநில அரசாங்கங்கள் வேலையளிப்பவர்களுக்கு நல்ல சீர்படுத்தப்பட்ட நிலத்தை நியாயமான விலைக்குக் கொடுத்திருந்து, உதவிப்பணமும் கடனும் கூட்டிக் கொடுக்கப்பட்டால் சட்டமுறையான கட்டாயத்தைக் கையாளலாம்.

8. வேறு வகையான உதவி அளிக்கின்ற திட்டங்களை—அவை தொழிலாளர்கள் செலுத்துகின்ற வாடகையை உயர்த்தாமலிருந்தால்—மேற்கொள்ளலாம்.

9. இலாப நட்டம் அற்ற அடிப்படையில் மாநில அரசாங்கங்கள் முற்றிலும் சீர்படுத்தப்பட்ட மனைக்கட்டுகளைத்

தந்திடின், உதவிப்பணத்தையும் கடனையும் பெரும்அளவில் கொடுத்து வீடுகட்டும் கூட்டுறவுச் சங்கங்களை ஊக்குவிக்கலாம்.

10. உதவிப்பணத்தைத் தவணைமுறையில் கொடுப்பதற்கான வசதிகளைக் குறிப்பாகக் கூட்டுறவுச் சங்கங்களுக்குத் தாராளமாகச் செய்து கொடுக்கலாம்.

உதவிப்பணமும் கடனும் பெரும்அளவில் கொடுக்கப்படலாம் என்பதும் சட்டமுறையான கட்டாயத்தைக் கையாளலாம் என்பதும் மேற்கூறிய யோசனைகளில் இரண்டு. இவைகளிரண்டும் ஒன்றையொன்று சார்ந்திருத்தல் வேண்டும். உதாரணமாக, அதிகமான உதவிப்பணமும் கடனும் கொடுத்தாலும் வேலையளிப்பவர்கள் தொழிலாளர்களுக்கு வீடுகளைப் போதுமான அளவு கட்டச் செய்வதற்குச் சட்டம் தேவைப்படும். இருந்தாலும் சட்டப்படியான கட்டாயம் மட்டும் போதாது என்பது 1951ஆம் ஆண்டுத் தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம் (Plantation Labour Act, 1951) செயல்பட்டு வருகின்ற அனுபவத்திலிருந்து தெரியவருகிறது. தோட்ட முதலாளிகள், தங்களிடம் வேலை செய்கின்ற தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டுவசதியைச் செய்துகொடுப்பது அவர்களது கடமை என்று இச் சட்டத்தின் 15ஆவது பிரிவு கூறினாலும், தோட்ட முதலாளிகள் தங்கள் சட்டபூர்வக் கடமைகளை நிறைவேற்ற இந்திய அரசாங்கம் அவர்களுக்குக் கடன்கொடுக்க ஒப்புக்கொள்ள வேண்டியதாயிற்று. எனவே, சட்டத்தின் கட்டாயத்திற்கு மேலாக வேலையளிப்பவர்களுக்குப் பண உதவி, கடன் ஆகிய இவ்விரண்டும் மிகுந்த அளவு தரப்பட வேண்டும் என்பதே முடிவாகத் தோன்றுகிறது.

இ. சில தொழில் நிறுவனங்களில் தொழிலாளர்களுக்கான வீட்டுவசதி

(Housing for Labour in some Industries)

தோட்டத் தொழிலாளர்கள் (Plantation Labour): 1951ஆம் ஆண்டுத் தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் 15ஆவது பிரிவின்படி தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்களின் குடும்பங்களுக்கும் தேவையான வீட்டுவசதியைச் செய்துகொடுப்பதும் அவர்களைப் பராமரிப்பதும் வேலையளிப்பவர்களின் கடமையாகும். இது சம்பந்தமாக இயற்றப்பெற்ற சட்டங்களுக்

இணங்க, எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் போதுமான வீட்டு வசதி கிடைக்கும்வரை, ஒவ்வோர் ஆண்டிலும், வேலையளிப்போர் தோட்டத்தில் தங்குகிற தொழிலாளர்களில் 8 சதவீதத்தினர்க்கு வீடுகளைக் கட்டித்தர வேண்டும்.

தோட்ட முதலாளிகளில் பலர், குறிப்பாகச் சிறிய தோட்ட முதலாளிகள் தங்கள் நிதிவசதிக் குறைவின் காரணமாக இக் கடமையை நிறைவேற்ற முடியாமல் போகிறது. எனவே, வீடுகட்ட ஆகும் செலவில் (நிலம் நீங்கலாக) 80 சதவீதத்தைக் கடனாக இத்தகையோர்க்கு மாநில அரசாங்கங்களின் மூலமாக வழங்குவதற்கான ஒரு முடிவை மத்திய அரசாங்கம் எடுத்தது. வட இந்தியாவில் உள்ள தோட்டங்களில் வீடு ஒன்றுக்கு உச்ச அளவு ரூ. 2,000/- என்றும் தென் இந்தியாவில் உள்ள தோட்டங்களில் வீடு ஒன்றுக்கு உச்ச அளவு 1,600/- என்றும் வரையறை செய்தே இக் கடன்கள் கொடுக்கப்படும். இந்தியத் தேயிலைச் சங்கம் (Indian Tea Association) சாதாரணத் தோட்டங்கள், மலைத் தோட்டங்கள் ஆகியவற்றிற்குப் பொதுவாகக் குறிப்பிட்டுள்ள இரண்டு அறைகளைக் கொண்ட வீட்டுத் தரங்களை வட இந்தியா முழுவதிலும் கடைப்பிடிக்க வேண்டும் என்றும் கூட்டுத்தோட்ட முதலாளிகள் சங்கம் குறிப்பிட்டுள்ள ஒரே அறையைக் கொண்ட வீட்டுத் திட்டத்தைத் தென்னிந்தியாவில் கடைப்பிடிக்க வேண்டும் என்றும் தோட்டத் தொழில்துறைக் குழு (Industrial Committee on Plantation) பரிந்துரைத்ததை அடிப்படையாகக் கொண்டே ஒரு வீட்டிற்கு அளிக்கப்படும் உச்ச அளவுக் கடன்தொகை வரையறை செய்யப்பட்டுள்ளது. இதற்கென இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் ரூ. 2 கோடி ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டுள்ளது. இத் திட்டத்தின்கீழ் 11,000 வீடுகள் கட்டிமுடிக்கப்படும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர்கள் (Coal Miners): நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் வேலை செய்கின்ற தொழிலாளர்களுக்கு நல்ல வீட்டுவசதியை அளிக்கப் பல ஆண்டுகளாக முயற்சிகள் எடுக்கப்பட்டு வந்திருக்கின்றன. நிலக்கரித் தொழிலுக்கான பெரிய அபிவிருத்தித் திட்டங்களின் காரணமாக இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டக் காலத்தில் சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டுவசதி அளிக்கும் ஏற்பாட்டிற்குக் குறிப்பாகச் சொல்லக்கூடிய அளவுக்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கப்படும்.

நிலக்கரி வயல்களிலிருந்து அனுப்பப்படுகின்ற நிலக்கரி மீது விதிக்கப்படுகின்ற செஸ் மூலம் சுரங்கத் தொழிலாளர் களின் வீட்டு வசதிக்கென நிதி வழங்கப்படுகிறது. நிலக்கரிச் சுரங்க முதலாளிகளுக்குத் தொழில்துறை வீட்டுவசதித் திட்டத்திற்கு அளிக்கப்படுகின்ற முறையில் வழங்கப்படும் உதவிப்பணமும் கடன்களும் இதுவரையில் நல்ல பயன் தரவில்லை. நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் நலநிதியைக் (Coal Miners Labour Welfare Fund) கொண்டு நேரடியாக வீடுகள் கட்டித் தருவதற்கென எடுத்துக்கொண்ட முயற்சி களும் தோல்வியடைந்தன. முந்திய திட்டங்களைச் செயல் படுத்தியதால் ஏற்பட்ட பட்டறிவை அடிப்படையாகக் கொண்டு புதிய திட்டம் ஒன்று தீட்டப்பட்டுள்ளது.

அப்பிரகம் சுரங்கத் தொழிலாளர்கள் (Mica Miners): அப் பிரகம் சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்கு வீடுகள் கட்டிக் கொடுப் பதற்கென அப்பிரகம் சுரங்கத் தொழிலாளர் நலநிதி, அப்பிரகம் சுரங்க முதலாளிகளுக்கு உதவிப் பணமும் கடனும் அளிக்கிறது. இங்கும் நடைமுறையில் யாதொரு வளர்ச்சியு மில்லை. வீடுகள் கட்டப்படுவதை உறுதிப்படுத்த இப் போதுள்ள திட்டம் மாற்றி அமைக்கப்பட வேண்டும்.

தெருச்சுத்தம் செய்வோருக்கான வீட்டுவசதி (Housing for Sweepers): சமுதாயத்தின் தாழ்த்தப்பட்ட வகுப்பினர்களில் 'தெருச்சுத்தம் செய்வோர்' என்ற பொதுவான பெயரில் அழைக்கப்படுபவர்களுக்கு வீட்டுவசதி செய்து கொடுப்பதில் மிகவும் பெருமளவு உதவி அளிக்கப்பட வேண்டும். அவர் களின் தேவையைப்பற்றி இன்றுவரை விளக்கமான புள்ளி விவரங்கள் எடுக்கப்படாவிட்டாலும் அவர்களுக்கு ஆலைத் தொழிலாளர்களைக் காட்டிலும் வீடுகட்ட அளிக்கப்படும் உதவிப் பணம் மிகுதியாகத் தேவைப்படுகின்றதென்று சொல்ல வேண்டியதில்லை. தெருப் பெருக்குபவர்களுக்கு அளிக்கப்படுகின்ற சராசரி மாதக்கூலி நாட்டின் பல்வேறு பாகங்களிலும் ரூ. 30-லிருந்து ரூ. 70 வரை உள்ளது. இது மற்ற எல்லாத் தொகுதியினரின் வருவாயைக் காட்டிலும் குறைவானதென்றே சொல்ல வேண்டும். அவர்களின் இன்றைய வீடுகளின் நிலை யாவரும் அறிந்ததே. எனவே, அவற்றை விவரித்துக்கூறத் தேவையில்லை.

நாட்டாண்மைக் கழகங்களில் வேலை செய்கின்ற குறைந்த வருவாய் உள்ள வேலையாள்களுக்கு வீடுகள் கட்டிக் கொடுப்

பதற்கான வரையறை செய்யப்பட்ட கடன்களை அளிக்கின்ற திட்டம் தெருப் பெருக்குபவரின் வீட்டுப் பிரச்சினையை ஓரளவுக்குத் தவிர்க்கிறதென்று சொல்லலாம். ஆனால், இத் திட்டத்தின்கீழ்க் கட்டப்படுகின்ற குடியிருப்புகளின் 'பொருளாதார வாடகை' குறைவான வருவாய் உடைய தெருக் கூட்டுபவர்களின் சக்திக்கு அப்பால் உள்ளது. குறைந்த பணவசதி உள்ள நாட்டாண்மைக் கழகங்கள் அநேகமாகத் தெருக்கூட்டுபவர்களின் கொடுக்கும் சக்திக்குள் வாடகையைக் கொண்டுவரத் தகும் உதவிப்பணத்தை அளிக்கக்கூடிய நிலையில் இல்லை. குறைந்த வருவாய் உடையவர்களுக்கான வீட்டுத் திட்டம் தனியார் நிறுவனங்களில் வேலை செய்கின்ற தெருப் பெருக்குபவர்கள், தோட்டிகள் ஆகியோரில் பலருக்குப் பயனளியாது விட்டுவிடுகிறது. எனவே, பொதுவாகவே தெருப் பெருக்குபவர்களுக்கு ஒரு தனி உதவிப் பணம் அளிக்கும் திட்டம் தேவைப்படுகிறது. மத்திய அரசாங்கம், மாநில அரசாங்கங்கள், நாட்டாண்மைக் கழகங்கள் யாவும் சேர்ந்து இவ் வுதவிப்பணத்தை அளிக்கின்ற பொறுப்பினை ஏற்கவேண்டும்.

ஈ. சேரிகளின் ஒழிப்பு

(Slum Clearance)

சேரிகளின் இருப்பு (Existence of Slums): நம் நாட்டிலுள்ள முக்கியமான தொழில்வணிகப் பட்டணங்கள் பலவற்றில் கழிவுநீர்ப் பாதை, தண்ணீர் வசதி, வெளிச்சம், காற்றோட்டம், செய்தித் தொடர்பு ஆகிய வசதிகள் யாவுமற்ற சிறிய துப்புரவற்ற குடிசைகள் நெரிசலாகக் கட்டப்பட்டுள்ளன. இத்தகைய இடங்கள் தனியாள்களுக்குச் சொந்தமாக உள்ளன. இவர்கள், குடியிருப்பவர்களிடமிருந்து நிலத்திற்கான வாடகையையோ வீட்டுக்கான வாடகையையோ பெற்றுக்கொள்ளுகின்றனர். ஆலைத் தொழிலாளர்கள், சிறு வியாபாரிகள், தினக்கூலி பெறுகின்ற தொழிலாளர்கள், வாடகைக் குதிரைவண்டி ஓட்டுபவர்கள் யாவரும் பொதுவாக இவ் விடங்களிலுள்ள வீடுகளில் வாடகைக்கு அமர்த்தப்பட்டிருக்கிறார்கள். இத் தகையோர் நகரத்தில் தரமுடைய வீடுகளுக்கான வாடகையைச் செலுத்தக்கூடிய நிலையில் இல்லை. சில இடங்களில் திறந்து கிடக்கின்ற துப்புரவற்ற வடிகாலுக்கு இருபக்கமும் குடிசைகள் வரிசையாகக் கட்டப்பட்டுள்ளன. மற்ற இடங்

களில் சமமல்லாத முற்றங்களைச் சுற்றி இவைகள் கட்டப் பட்டுள்ளன. இன்னும் மற்ற இடங்களில் யாதொரு ஒழுங்குமின்றிக் குறுகிய சந்துகளில் இவைகள் ஒன்றாகச் சேர்ந்து இருக்கின்றன. இத்தகைய நிலை, சிறிய பட்டணங்களில் மட்டும் காணப்படுகின்றன என்று சொல்லுவதற்கில்லை. இவை, பம்பாய், கல்கத்தா, அகமதாபாத், கான்பூர், சென்னை, டில்லி போன்ற பெரிய நகரங்களிலும் காணப்படுகின்றன.

சென்னை நகரில் பழைய எல்லைகளுக்குட்பட்டிருந்த 90,000 வீடுகளில் ஏறக்குறைய 30,000 வீடுகள்—அதாவது 33 சதவீதம்—இடிக்கப்பட்டுப் புதிதாகக் கட்டப்பட வேண்டிய நிலையில் இருந்தன என்று சென்னை மாநில வீட்டுவசதிக் குழு 1947-ல் கணக்கிட்டது. இக் குழு வெளியிட்ட அறிக்கையில் சென்னை மாநிலத்தைச் சேர்ந்த 69 நகராண்மைக் கழகங்களில் உள்ள 5·5 இலட்சம் வீடுகளில் 28,000 வீடுகள் அல்லது ஏறக்குறைய 5 சதவீதமான வீடுகள் சேரிகளென வகைப்படுத்தப் படவேண்டும் என்று குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. மற்ற மாநிலங்களிலுள்ள—நகரங்களையும், பட்டணங்களையும் பொறுத்த வரையில்—நிலைமைகள் இவற்றினின்றும் வேறுபட்டனவாக இல்லை. டில்லியிலுள்ள 14 இலட்சம் மக்களில் 6 இலட்சம் மக்கள் சேரிகளில் வசிப்பதாகக் கூறப்படுகிறது. டில்லி நகராண்மையில் 700 சேரிகள் இருப்பதாக அண்மையில் டில்லி மாநிலப் பாரத் சேவா சமாஜம் நடத்திய புள்ளிவிவரக் கணிப்புக் கூறுகிறது. இக் கணிப்பின் அடிப்படையில் நகர்ப்புறச் சேரி வீடுகளின் சதவீதம் பெரிய பட்டணங்களில் 20 என்றும் மற்றச் சிறிய பட்டணங்களில் 5 என்றும் கணக்கிடப்பட்டுள்ளது. மக்கள்தொகையில் 38 சதவீதம் பட்டணங்களிலும், 62 சதவீதம் சிறுபட்டணங்களிலும் இருப்பதால் குடியிருப்புக்கு முற்றிலும் தகுதியற்ற நகர்ப்புறச் சேரி வீடுகள், ஏறத்தாழ 11 இலட்சம் அல்லது நகர்ப்புறத்திலுள்ள 103 இலட்ச வீடுகளில் 11 சதவீதமாகும்.

பண உதவியின் அவசியம் (Necessity for Subsidy): சேரிகளின் துப்புரவற்ற சூழ்நிலை, அங்குக் குடியிருப்பவர்களின் ஆரோக்கியம், உழைப்புத்திறன் இவற்றைப் பாதிப்பது மட்டுமன்றிப் பட்டணவாழ் மக்கள் அனைவரையுமே பாதிக்கும். இத்தகைய பகுதிகளைச் சீர்படுத்தலோ அங்குள்ளவர்களின் சக்திக்குட்பட்ட பொருளாதார வாடகையை உடைய வீடுகளில் அவர்களைக் குடியேற்றுதலோ முடியாத செயல்.

நகரங்களின் எல்லைப்புறங்களில் நிலத்தை வாங்கி அதனைச் சீர்படுத்திச் சிறு மனைக்கட்டுகளாக்கி அவைகளில் சேரியில் வாழும் குடும்பங்களைத் தன்னுதவி அடிப்படையில் சிறு உதவியுடன் வீடுகளைக் கட்டிக்கொள்ளச் செய்வதே ஒரே வழி. கட்டடம் கட்டுவதற்குத் தேவையான பொருள்களைக் கடனாகக் கொடுத்தும் நல்ல சுகாதார வசதிகளையுடைய வீடுகளைக் கட்டுவதற்கான ஆலோசனை கொடுத்தும் உதவி செய்யலாம். தாங்கள் ஈட்டும் ஊதியத்திற்கு மேலாக உணவுக்கும் உடைக்கும் செலவழிக்கும் நிலையிலுள்ளோர் இதுபோன்ற உதவியைப் பெறுவதற்காகவும் செலவினைச் செய்ய முடியாத நிலையில் உள்ளனர். இன்னும் அநேகர் நகரத்தின் மையத்திலிருந்து தொலைவுள்ள இடங்களிலுள்ள வீடுகளில் குடியேற விரும்பவில்லை. எனவே, சேரிவாழ் மக்களை நகரங்களிலும் அவைகளின் சுற்றுப்புறங்களிலும் குடியேற்ற ஒருவிதமான உதவிப்பணம் அளிக்க வேண்டும். இவ் வுதவிப்பணத்தை அளிப்பதற்காகும் செலவை மத்திய அரசாங்கமும், மாநில அரசாங்கங்களும், நாட்டாண்மைக் கழகங்களும் பகிர்ந்து கொள்ளல் வேண்டும்.

வெளிநாடுகளிலுள்ள நிலைமை (Position in Foreign Countries): மத்திய அல்லது கூட்டு அரசாங்க நடவடிக்கைகளில் சேரி ஒழிப்பு இடம்பெறுவிட்டாலும், பிற நாட்டினரின் பட்டறிவு இத்தகைய வேலைக்கு உதவிப்பணம் தேவை என்பதனைக் குறிப்பிடுகிறது. பிரிட்டனில் வீட்டுவசதிச் சட்டம் 1936, அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் வீட்டுவசதிச் சட்டம் 1949, கனடாவில் தேசிய வீட்டுவசதிச் சட்டம் 1944 ஆகிய சட்டங்கள் யாவும் ஏதாவதொரு வழியில் சேரிகளை ஒழிப்பதற்கென உதவிப்பணத்தை அளிப்பதற்குத் தக்க ஏற்பாடுகளைச் செய்துள்ளன. கனடாவில் இவ் வுதவிப்பணச் சுமையைக் கூட்டு அரசாங்கம் மாநில அரசாங்கங்களுடனும், வட்டார நகராண்மைக் கழகங்களுடனும் பகிர்ந்து கொள்ளுகிறது.

முதல் திட்டத்தின் பரிந்துரைகள் (Recommendations in the First Plan): சேரிகள் ஒரு நாட்டுப் பிரச்சினை என்பதனை உணர்ந்த திட்டக்குழு, முக்கியத் தொழில்நகரங்களில் சேரி ஒழிப்பு நடவடிக்கைகளும், வீடு கட்டும் நடவடிக்கைகளும் ஒரே நேரத்தில் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும் என்றும், சேரிச் சுத்திகரிப்பு வீடு கட்டும் கொள்கையின் ஓர் இன்றியமையாத கூறாக அமையவேண்டும் என்றும் முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்

தில் பரிந்துரைத்துள்ளது. இப் பிரச்சினையைச் சமாளிக்கப் போதுமான நிதிவசதி நாட்டாண்மைக் கழகங்களுக்கு இல்லாத காரணத்தால் மத்திய அரசாங்கம், மாநில அரசாங் கங்களின் மூலமாகச் சேரி ஒழிப்புத் திட்டத்திற்காகும் செல வினை ஏற்பதற்குக் கடன்களை அவைகளுக்கு வழங்கவேண்டு மென்று அது குறிப்பிட்டது. இதுபோன்ற கடன்களை மத்திய அரசாங்கம், மாநில அரசாங்கங்களுக்கு விதிக்கும் வட்டி வீத்த்தைக் காட்டிலும் ½ சதவீதத்திற்குமேல் போகாத வட்டிக்குக் கொடுப்பதற்கென வீட்டுத் திட்டங்களுக்கு ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டுள்ள ரூ. 38.5 கோடியில் ஒரு குறிப் பிட்ட பாகத்தை ஒதுக்கவேண்டுமென்று இத்திட்டம் யோசனை கூறியுள்ளது.

இந்த மிகப்பெரிய பிரச்சினையைச் சமாளிப்பதற்கான முயற்சிகள் முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் எடுக்கப்பட்டன. நாட்டு விஸ்தரிப்பு மற்றும் சமூகநலத் திட்டங்கள் ஆகியவை இயங்குகிற இடங்களில்—தொழில் பகுதிகளிலும் கிராமங்களி லும்—வாழ்க்கைச் சூழ்நிலையைச் சீர்படுத்துவதற்கான நட வடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டன. ஏறக்குறைய 29,000 வீடுகள் புதிதாகக் கட்டப்பட்டதோடு அதே எண்ணிக்கையுடைய வீடுகள் புதுப்பிக்கப்பட்டன. சேரிச் சுத்திகரிப்புக்காகவும், தெருப் பெருக்குபவரின் வீடுகளுக்காகவும் இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் ரூ. 20 கோடி ஒதுக்கீடு செய்யப் பட்டுள்ளது. சேரிகளில் வாழ்பவர்களில் தெருப் பெருக்கு பவர்கள் பெருவாரியாக உள்ள காரணத்தால், அவர்களுக் கான வீட்டுவசதிக்குத் தனியான முக்கியத்துவம் அளிக்கப் பட்டுள்ளது. கிராமப்புற வீடுகளுக்காக ரூ. 10 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது.

இப் பிரச்சினையின் முக்கியத்துவம் (Urgency of the Problem): சேரி ஒழிப்பு என்பது ஒரு நாட்டுப் பிரச்சினையாகும். எனவே, அதை நாட்டின் அடிப்படையில் சமாளிக்க வேண்டியிருக் கிறது. சேரிகள் மேலும் பரவுவதைத் தடுக்கவும், அவை களின் தற்போதைய நிலைமைகளைச் சீர்படுத்தவும் தக்க நடவடிக்கைகளை எடுக்காது போனுல், சேரிகளின் நிலைமை இன்னும் அதிகமாகச் சீர்குலைந்துவிடும். எனவேதான் சேரி ஒழிப்பு மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாகக் கருதப்படு கிறது. வேறு கோணத்திலிருந்து இப் பிரச்சினையை ஆராயுங் கால் வீட்டுவசதி மிகவும் தேவைப்படும் மக்கள் சேரிகளில் வாழ்ந்து வருகிருர்கள் என்ற உண்மை புலப்படும். உண்மை

யில் சேரி ஒழிப்புப் பிரச்சினை ஒரு சமூகப் பொருத்தக் கேட்டைப் பற்றியதாகும். இது அதிகவளவிலே சில பெரிய நகரங்களில் வாழ்ந்துவரும் வசதிக் குறைவான மக்களுக்கு அளிக்கப்படும் உதவியாகும். சேரிகள் சமூக அமைப்பினைக் கெடுக்கக்கூடிய ஒரு காரணியாகும். சேரிவாழ் மக்களின் பிரச்சினைகளுக்குச் சரியான தீர்வு கண்டாலொழியச் சமுதாயத்தைச் சோஷலிச பாணியில் அமைப்பது கடினமாகும்.

சேரி வளர்வதைத் தடுத்தல் (Prevention of growth of Slums): சேரிகள் வளர்வதைத் தடுக்க இரண்டு வகையான நடவடிக்கைகளை எடுக்கவேண்டும். முதலாவதாக, நாட்டாண்மைக் கழகங்களின் துணைவிதிகள் முழுவதுமாகச் செயல்படுத்தப்படுவதுடன் பொதுமக்களின் ஆதரவைத் திரட்டிச் சேரிகள் தோன்றக்கூடிய இடங்களில் கவனத்தை உடனடியாகச் செலுத்த வேண்டும். இரண்டாவதாக, முன்பே பெரிய பட்டணங்களாக உள்ளவையும் அல்லது அண்மைக் காலத்தில் மிகவும் விரிவடைந்துள்ளவையும் அல்லது அடுத்த சில ஆண்டுகளில் வேகமாக வளரக்கூடியவையுமான பட்டணங்களிலிருந்து தொடங்கி ஒவ்வொரு சிறு பட்டணத்துக்கும் தேர்ந்த திட்டங்கள் அங்கீகரிக்கப்பட வேண்டும். தேர்ந்த திட்டங்களை அமல்நடத்த நாட்டாண்மைக் கழகங்களுக்கு (மண்டலத் திட்டங்களைச் செய்து முடிக்கவும், நிலம் உபயோகிப்பதைக் கட்டுப்படுத்தவும்) தேவையான அதிகாரங்கள் வழங்கப்பட வேண்டும். தேவையான இடங்களில் புதிய மன்றங்கள் நிறுவப்படலாம்.

மறு சீரமைப்பின் கோட்பாடுகள் (Principles for Rehabilitation): சேரிகளின் எதிர்கால வளர்ச்சியைத் தடுப்பதற்கான நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படுவதுடன் தற்போதுள்ள சேரிகளின் பிரச்சினையைச் சமாளிப்பதும் அவசியம். அவைகளை இடித்துத் தகர்ப்பதைத் தவிர வேறு வழி இருப்பதாகத் தெரியவில்லை. சேரிகளை ஒழிப்பதற்கு அந் நிலத்தை அரசு வசப்படுத்தியாக வேண்டும். அதில் பல சங்கடங்கள் உள்ளன. அந் நிலத்தை வாங்குவதற்குக் கொடுக்க வேண்டிய மிகையான விலை, தொலைவான இடங்களுக்குச் செல்வதால் தங்கள் பொருளாதார, சமூக வாழ்வு பாதிக்கப்படும் என்று சேரிவாழ் மக்கள் கொண்டுள்ள அச்சம், அவர்களின் பொருளாதார நிலைக்கு ஏற்றவாறு அவர்களுக்கு வாடகை வீடுகளைக் கட்டித் தருவதற்குத் தேவைப்படுகின்ற உதவிப்பணம்

ஆகியவை இந் நடவடிக்கையை மேற்கொள்ளுவதிலுள்ள இன்னல்களாகும்.

சேரி ஒழிப்புக்கான எந்தத் திட்டத்திலும் கீழ்க்கண்ட கோட்பாடுகளை மனத்தில் கொள்வது அவசியம். (அ) சேரி வாழ் மக்களின் வாழ்க்கை இதனால் மிகவும் பாதிக்கப்படக் கூடாது. மேலும், தங்கள் வேலைத் தளத்தினின்று வெளியேற் றப்படாதபடி அவர்கள் இப்போதுள்ள இடங்களிலேயே புதிதாக வீடுகள் கட்டித் தரவேண்டும். (ஆ) இவ் வீடுகளுக்கு அவர்கள் கொடுக்கிற வாடகை அவர்களுடைய சக்திக்கு உட் பட்டதாக இருப்பதுடன் அதன் உச்சவரம்பையும் நிர்ணயிக்க வேண்டும்.

வாடகையை அவர்களின் சக்திக்கு ஏற்றவாறு நிர்ணயிக்க வேண்டுமேயானால் பெரிய கட்டடங்களைக் கட்டுவதில் அக்கறை செலுத்தாது குறைந்தபட்சச் சுற்றுப்புறச் சுகாதாரம், நகர வாழ்க்கை சம்பந்தமான வசதிகள் ஆகியவற்றை வலியுறுத்த வேண்டும். நடைமுறைக்குகந்த இடங்களிலெல்லாம்—குறிப் பாகச் சேரிவாழ் மக்களின் வாடகை கொடுக்கும் சக்தி மிகவும் குறைவாக உள்ள இடங்களில்—மாநில அரசாங்கங்களும் நாட்டாண்மைக் கழகங்களும் அவர்களுக்குச் சீர்படுத்தப்பட்ட மனைக்கட்டுகளையும் கட்டடம் கட்டத் தேவைப்படும் பொருள் களையும் வாங்கிக் கொடுக்க வேண்டும். முடிந்தவரையில் வீடுகட்டும் பொறுப்பை அவர்களிடமே விட்டுவிடவேண்டும். ஆனால், குறிப்பிடப்பட்ட மாதிரி வீடுகளைத், தக்க ஆலோசனை யின்கீழ்த் தன்னுதவி, பரஸ்பர உதவி அடிப்படையில் கட்ட ஏற்பாடு செய்யவேண்டும்.

பிறர் உதவியுடன் கூடிய தன்னுதவி (Aided Self-help): தனக்குத்தானே வீட்டைக் கட்டிக்கொள்ளும் கோட்பாடு அளவிலே பின்நோக்கிச் செல்லுவதாகவும், பல நாடுகளிலும் ஏற்கெனவே ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட தரங்களைத் தாழ்த்து வதாகவும் தோன்றலாம். ஆனால், பலர் கூடிச் செயலாற்று வதன் மூலம் வீடே இல்லாத நிலையை இருப்பிடமோ அது போதுமானதாயில்லாத நிலையை மாற்றி நாட்டுப் பொரு ளாதார வளங்களுக்குத் தக்கதான தரத்தைக்கொண்ட இருப்பிடத்தை அமைத்துக்கொள்வதோ சாத்தியமாகின்றது என்பதை நாம் பட்டறிவால் உணரக்கூடும். ஒன்றாகச்சேர்ந்து செய்கின்ற வேலைக்கு அரசாங்கங்கள் நிதி, தேவையான பொருள்கள், சாதனங்கள், தொழில்நுட்பங்களைப் பற்றிய

ஆலோசனை போன்ற உதவிகளை அளிக்கும்போது தேவைப் படுகின்ற பல சமூகநலப் பணிகள், வசதிகள் ஆகியவற்றிற் கான ஏற்பாடு சாத்தியமாகின்றது. இத் துறையில் பல நாடு கள் இவ் வழிகளை மேற்கொண்டு செயல்படுத்தி வருகின்றன.

உ. எதிர்காலச் செயல்திட்டம்

(Future Programme of Action)

வீட்டு வசதியின் முக்கியத்துவம் (Importance of Housing): மனிதனின் தலையாய தேவைகளில் வீட்டுவசதி ஒன்று. இது தங்கள் வீடுகளைவிட்டுத் தொழில் மையங்களுக்குச் சென்று வேலை பார்க்கின்ற தொழிலாளர்களுக்கு இன்னும் முக்கியத் துவம் வாய்ந்ததொரு தேவையாகும். இத் தேவையை நிறைவு செய்யாது தொழிலாளர்களின் பொறுப்புக்கே விட்டுவிட்டால் அவர்கள் துப்புரவற்ற மலிவான இடங்களில் குடிசைகளைக் கட்டிக்கொள்வார்கள்; அல்லது வெளிச்சமற்ற, காற்றோட்ட மில்லாத, நெரிசலான அறைகளைக்கொண்ட அழுக்கு நிறைந்த குடியிருப்புகளில் வாடகைக்கு அமர்வார்கள். எனவே, நிர்வாகம் எத்தகைய திறமை வாய்ந்ததாக இருப்பினும், தொழிற்சாலைச் சட்டங்கள் எத்தகைய சிறப்பு உடையதாக இருப்பினும், தொழிலாளர்கள் குடியிருக்கும் வீடுகளையும் சுற்றுப்புறங்களையும் சரியாகக் கவனிக்காது போனால் நிரந்தர மான பயன் ஏற்படாது.[1]

வருந்தத்தக்க வீட்டு நிலைமைகள் நிச்சயமாக மக்களின் உடல் நலத்தையும் திறமையையும் பாதிக்கும். நல்ல வீடுகளி லிருந்தால் குடும்ப வாழ்க்கை மகிழ்ச்சிகரமாயிருக்கும். மோச மான வீடுகளாகவிருப்பின் அங்கே அழுக்கு, மது, பிணி, அற நெறியற்ற வாழ்க்கை, குற்றம் ஆகியவை குடியிருக்கும். வீட்டு வசதியும், உடல்நலமும் ஒன்றுக்கொன்று தொடர்புள்ளவை. இவை இரண்டும் திறமைக்கு அடிகோலும்; திறமை உற்பத்தி யைப் பெருக்கும். நல்ல வீட்டுவசதி இல்லாவிடில் வாழ்க்கை யில் வெறுப்பு ஏற்படும். மேலும், அது மனிதனின் சிறப்பான தன்மைகளைக் கொன்றுவிடும். இந்திய மக்களின் வாழ்க்கைத் தரம் மிகவும் குறைவாக இருப்பதால், நல்ல வீட்டுவசதிக் குரிய முக்கியத்துவத்தைப் புறக்கணிக்க முடியாது. எனவே, அதிக உற்பத்தி, உடல்நலம், அறநெறி வாழ்க்கை ஆகிய வற்றைப் பெறவேண்டுமேயானால், ஒவ்வொரு குடிமகனுக்கும்

1 Report of the Textile Factories Committee, 1906.

நல்ல வீடு இருக்க வேண்டும். ஆகையால், அரசாங்க அபிவிருத்தித் திட்டத்தில் வீடுகட்டும் நடவடிக்கைகளுக்குத் தலையாய முக்கியத்துவம் அளிக்க வேண்டும்.

வீட்டு பிரச்சினைக்குத் தீர்வுகாணுவது நாட்டின் இன்றைய முக்கியமான பிரச்சினையாக இருப்பதுடன், வீடு கட்டும் திட்டம் நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சியில் சிறந்த தொரு பங்கை வகிக்க முடியும். உதாரணமாக, கட்டடத் தொழில் உழைப்புச் செறிவான தொழிலாக விளங்குவதால், அது ஒப்பீட்டில் பெருமளவு தொழிலைக் காட்டிலும் அதிகமான அளவு வேலை வாய்ப்பினைக் குறுகிய காலத்தில் அளிக்கின்றது. பணநட்டம் அதிகமாக ஏற்படாத வகையில் கட்டட வேலையை விரிவுபடுத்தவோ குறைக்கவோ முடியும். பிரிட்டன், அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் போன்ற தொழில்நாடுகளில் இந் நூற்றுண்டின் தொடக்ககாலப் பட்டறிவு யாதெனில், கட்டடத் தொழில் வேலைத்தளத்திலும் வேலைத்தளத்துக்கு வெளியேயும் வேலைவாய்ப்புகள் அளிக்கின்றது என்பதும், வேறு எந்தத் தொழிலைக் காட்டிலும் பொதுவாக வேலை மட்டத்தை (level of employment) உயர்த்துகிறது என் பதுமே.

வீடுகட்டும் பொறுப்பு (Responsibility for Housing): வீட்டுப் பிரச்சினையைப்பற்றி ஆராயும்பொழுது, முதலாவ தாக எழுகிற வினக்களில் வீடுகட்டும் பொறுப்பைப் பற்றியது ஒன்ருகும். வீட்டுவசதி யளிக்கும் பொறுப்பு அரசாங்கத் தைச் சேர்ந்ததா, நாட்டாண்மைக் கழகத்தைச் சேர்ந்ததா, வேலையளிப்போரைச் சேர்ந்ததா என்பது இந்தியாவில் இன்னும் விவாதிக்கப்பட்டு வருகிறது. இதற்கான முழுமை யான பொறுப்பும் சட்டமுறையில் வேலையளிப்போரின்மீது சுமத்தப்பட வேண்டுமென்றும், அவர்கள் இப் பொறுப்பை ஏற்கத் தவறினுல், தொழிலாளர்களுக்குப் போதிய அளவு வீட்டுப்படி கொடுக்கவேண்டுமென்றும் சிலர் குறிப்பாகத் தெரிவித்துள்ளனர். தொழிலாளர்களுக்குப் போதிய நல்ல வீட்டுவசதியை அளிப்பதால் பயன் பெறுவது வேலையளிப் பவர்களே என்பது அவர்களின் விவாதம். நல்ல வீட்டுவசதி, தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு வராமல் இருப்பதைத் தவிர்க்கவும் தொழில்துறையிலுள்ள உறவுகளைச் சீர்படுத்தவும் செய் கிறது. இவை யாவும் வேலையளிப்பவர்களுக்கு நன்மை அளிக் கின்றன. மற்றவர்கள் இப் பொறுப்பு அரசாங்கத்தினுடை யது என்றும், அரசாங்கமும் நாட்டாண்மைக் கழகங்களும்

சேர்ந்து கவனிக்க வேண்டிய செயல் என்றும் கருதுகின்றனர். வீடுகட்டுவதற்கு ஆகும் செலவு மிகவும் மிகுதியாக இருப்பதால், வேலையளிப்பவர்கள் இப் பொறுப்பினை ஏற்க முடியாது என்பது இவர்களின் விவாதம்.

பிரிட்டனிலும், எஞ்சிய ஐரோப்பாவிலும் குறைந்த வருவாயுடைய தொகுதியினருக்கு வீடு கட்டிக் கொடுப்பது அரசு, நாட்டாண்மைக் கழகங்கள் ஆகியவற்றின் பொறுப்பு என்பது ஒத்துக்கொள்ளப்பட்டது. இந்திய ராயல் தொழிலாளர் குழு (Royal Commission on Labour in India), இப் பொறுப்பு முக்கியமாக அரசாங்கத்தையும், நாட்டாண்மைக் கழகங்களையும் சேர்ந்ததாகும் என்று கருதுகின்றது. தேசியத் திட்டக் குழு, நியாயமாக இப் பொறுப்பினை வேலையளிப்பவர்மேல் சுமத்தலாம் என்று நம்பியது. உடல்நலம் புள்ளிவிவரக் கணிப்பு மற்றும் உடல்நல வளர்ச்சிக் குழு 1946, (The Health Survey and Development Committee, 1946) முதன்மையான பொறுப்பை மாநில அரசாங்கங்களின்மீது வைத்தது. தொழிலாளர் ஆய்வுக் குழு வீடு கட்டுவதற்காகும் மூலதனத்தைக் கொடுக்கும் பொறுப்பு மாநிலங்களையும், அவ்வப்போது ஏற்படும் செலவுகளை ஏற்கும் பொறுப்பு வேலையளிப்பவர்களையும் தொழிலாளர்களையும் சேரும் என்று கூறியது.

எனினும், வீடுகட்டும் பிரச்சினை மிகவும் பெரிதாகையால், வேலையளிப்போராவது அரசாங்கமாவது அல்லது நாட்டாண்மைக் கழகங்களாவது தனித்தனியாகப் பயனுறுதியான வழியில் சமாளிக்க முடியாது. வேலையளிப்பவர்கள், தொழிலாளர்கள், அரசு ஆகிய யாவரும் சேர்ந்து ஒத்துழைப்பதன் மூலமே இப் பிரச்சினையைச் சமாளிக்க முடியும். இருந்தாலும், உலகமெங்குமுள்ள அரசாங்கங்கள் தங்களுடைய பொதுவான பொருளாதாரச் சமுதாயக் கொள்கையின் ஓர் அங்கமாக வீட்டுவசதித் திட்டத்தை வகுக்கவும், வீடு கட்டுவதற்கும், சமூகநல வளர்ச்சிக்கும் பணஉதவி அளிக்கின்ற பொறுப்பை அதிகமாக ஏற்கவும் செய்து வருகின்றனர் என்று ஐக்கிய நாட்டுச் சங்கத்தின் அண்மைக் காலத்தியத் தீர்மானங்கள் தெரிவிக்கின்றன. இத் துறைகளில் எடுக்கப்படுகின்ற நடைமுறைச் செயல்கள், சம்பந்தப்பட்ட நாட்டின் பொருளாதார உள்ளியல்புக்குப் பொருத்தமானதாக இருக்க வேண்டும்.

வீடுகட்டத் தகுந்த இடம் அளித்தல் (Provision of Developed Sites): போதுமான அளவு தகுந்த நிலத்தை நியாயமான

விலைக்குக் கிடைக்கச் செய்வதே வீடு கட்டும் திட்டங்கள் யாவும் வெற்றியடைய முக்கியமானதொரு காரணியாகும். வீடு கட்டத் தகுந்த மனைக்கட்டுகளைக் குறைந்த விலைக்கு வாங்குவதற்கோ குத்தகைக்கோ கிடைக்கச் செய்தால், தனியார் கட்டுமானம் குறிப்பாகக் குறைந்த அல்லது மிதமான பண வசதியுடைய மக்களிடையே அதிகமாக வளர்ச்சியடையும். அண்மைக் காலத்தில், குறிப்பாக விரைந்து வளர்ந்துள்ள பட்டணங்களில் வீடு கட்டுதலின் மெதுவான முன்னேற்றத்திற்கு, நிலத்தின் அதிகமான விலையும் மனைக்கட்டுகளின் பற்றாக்குறையும் முக்கியமான காரணங்களாகும். தங்களுக்கெனச் சொந்தமாக வீடுகளைக் கட்ட விரும்புகிற குறைந்த வருவாய் உடைய நபர்களுக்கு மனைக்கட்டுகளை விற்பதற்கென மாநில அரசாங்கங்களுக்கும் நாட்டாண்மைக் கழகங்களுக்கும் நிலத்தை மனைக்கட்டுகளாக ஆக்க உதவியளிப்பது நன்மை பயக்கும்.

தொழிற்சாலைகள் நிறுவப்பட்டுள்ள நெரிசலான இடங்களையும், அபிவிருத்தித் திட்டங்களினால் தனியாகவே வளரும் தன்மையுடைய இடங்களையும் குறிப்பாக மனத்தில்கொண்டு திட்டமிட்ட அடிப்படையில் நிலத்தை அபிவிருத்தி செய்ய வேண்டும். நிலத்தின்மேல் அடிக்கடி நிகழ்கிற ஊக வாணிகத்தையும் (speculation), நிலம் ஒருவர் கையினின்று மற்றொருவர் கைக்கு மாறுவதையும் ஒழுங்குபடுத்திக் கட்டுப்படுத்துவதன் மூலம் இதைச் சமாளிக்க வேண்டும்.

பேரளவு வீட்டுத் திட்டம் சரியாகச் செயல்படாமல் இருப்பதற்கு நிலத்தின் வாங்க முடியாத விலையும், நிலத்தை வாங்குவதற்காகும் நெடுங்காலமுமே காரணங்களாகும். அரசியல் சட்டத்தின் 31ஆவது சட்டப் பகுதியைத் திருத்தம் செய்த 1955ஆம் ஆண்டின் அரசியல் நான்காவது திருத்தச்சட்டம், அண்மைக் காலத்தில் இயற்றப்பெற்றதன் விளைவாகப் பொதுக் காரியத்துக்காகச் சொத்துகளைக் கைப்பற்றும் போது அளிக்கவேண்டிய ஈடு எவ்வளவு என்று நிர்ணயிக்கின்ற சட்டங்களை இயற்ற மாநில அரசாங்கங்களுக்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டுள்ளது. இதன் விளைவாக வீடு கட்டுவதற்கு ஏற்ற நிலங்களை அபிவிருத்தி செய்வதிலும், அவற்றைக் கிடைக்கச் செய்வதிலும் இப்போது உள்ளதைவிட அதிக அளவு முன்னேற்றம் இருக்க வேண்டும்.

தனியார் துறையில் கட்டட வேலை (Construction in the Private Sector): தனியார் துறையில் கட்டப்படுகின்ற கட்டடங்

களில் பாதிக்குமேல் வாடகைக்கென்றே கட்டப்படுகின்றன இக் கட்டடங்களுக்குச் செலுத்த வேண்டிய வாடகைகள் பெரு வாரியான மக்களின் சக்திக்கு அப்பாற்பட்டதாக உள்ளன. தனியார்துறை, கட்டட வேலைக்கு ஊக்கமளிக்கும்போது மிதமான வசதியுடையவர்களுக்குத் தங்களுக்கென வீடுகளைக் கட்டிக்கொள்ள வேண்டிய வசதிகளை அளிக்க வேண்டும். அரசாங்கம், அதிக விலையுயர்ந்த வீடுகள் தனியார் துறையில் கட்டப்படாமல் பார்த்துக்கொள்வதுடன் தாழ்த்தப்பட்ட வகுப்பினரின் தேவைகள் போதுமான அளவுக்கு நிறைவு செய்யப்படுகின்றனவா என்றும் கவனிக்க வேண்டும்.

வீடு கட்டுவதற்கான நிதியம் (Housing Finance): நிறு வனங்களின் மூலமாக வீடு கட்டுவதற்கான நிதியை அளிக்கத் தக்க ஏற்பாடு செய்ய வேண்டியது அவசியம். முன் காலத்தில் ஈட்டுறுதிக் கம்பெனிகள் இந் நிதியை ஓரளவுக்குக் கொடுத்து உதவியுள்ளன. ஈட்டுறுதித் தொழில் நாட் டுடைமையாக்கப்பட்டதாலும், பல நகரப்புறங்களில் வீட்டு வசதி அளிப்பதற்கு உடனடியான தேவையிருப்பதாலும் இப் பிரச்சினையைப்பற்றித் தனிப்பட்ட ஆய்வு ஒன்று நடத்தப்பட வேண்டும். வேலை வாய்ப்புகளை அதிகரிக்கச் செய்வதிலும், முதல் ஆக்கத்தையும் தனியார் சேமிப்பையும ஊக்குவிப் பதிலும் வீடு கட்டும் வேலை முக்கியமான பங்கினை வகிக்கிறது. இக் கண்ணோட்டத்துடன் பார்த்தாலும் வீடுகட்டுவதற்குப் பண வசதியையும் மற்ற உதவிகளையும் அளிக்கத்தக்க நிறு வனங்களைத் தோற்றுவிப்பதற்கும், கூட்டுறவு வீடுகட்டும் திட்டங்களை எத் திசையில் பயன்படுத்தலாம் என்பதனை நிர்ணயிக்கவும் பல நகரப்புறங்களிலும், ஆலைத் தொழிலாளர் களிடையேயும் இயங்குகின்ற கூட்டுறவு வீடுகட்டும் சங்கங் களின் அனுபவத்தை ஆராய வேண்டும்.

நிர்வாக அமைப்பு (Administrative Machinery): வருங் காலத்தில் வீடுகட்டும் தொழிலுக்கு அதிக முக்கியத்துவம் அளிக்க வேண்டும். நற்பயன் கிடைக்க வேண்டுமானால் இப் பிரச்சினையை மத்திய அரசாங்கமும் மாநில அரசாங்கங்களும் சேர்ந்து சமாளிக்க வேண்டும். இதனை உணர்ந்த மத்திய அரசாங்கம் 1952-ல் வீடுகட்டுவதற்குத் தனிப்பொறுப்புடைய இலாக்கா ஒன்றினை நிறுவியது.

மாநிலங்களைப் பொறுத்த அளவில் அவைகளில் பலவற்றில் வீட்டுப் பிரச்சினையைத் தீர்க்கத் தகுந்த நிர்வாக அமைப்பு

இருப்பதாகத் தெரியவில்லை. குறிப்பிட்ட சில மாநிலங்களில், தொழிலாளர்களுக்கான வீட்டுவசதி, கீழ்நிலை வருமானப் பிரிவினருக்கான திட்டத்தின்கீழ்க் கொடுக்கப்படுகின்ற கடன்கள், நாட்டாண்மைக் கழகங்களின் வீடுகட்டும் நடவடிக்கைகள், மாநில அரசாங்கங்களே நேரடியாகக் கட்டடங்களைக் கட்டுதல் போன்ற வீட்டுப் பிரச்சினையின் கூறுகளைக் கவனிக்கப், பல்வேறு இலாக்காக்கள் உள்ளன. வீட்டுப் பிரச்சினையைத் தவிர்ப்பதற்கேற்ற கவனத்தைத் தொடர்ந்து பெறவேண்டின், வீட்டுவசதிக்கான தேவைகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரக் கணிப்பு நடத்துதல், விவரமுடைய திட்டங்களைத் தயாரித்தல், வீடு கட்டுவதற்குத் தேவைப்படுகின்ற நிலத்தை வாங்குதல், கட்டட வேலைக்குத் தேவைப்படுகின்ற பொருள்களைச் சேகரித்தல், பல்வேறு கட்டங்களிலும் தொழில்நுணுக்கப் பணியாளர்களை அமர்த்த ஏற்பாடு செய்தல், வீடுகட்டும் திட்டங்களைச் செயல்படுத்துதல் போன்ற காரியங்களை ஒன்றிணைக்க வேண்டும். எனவே, வீடுகட்டுவதில் முன்னேற்றமடைய வேண்டுமேயானால், மாநில அரசாங்கங்கள் மேற்கூறிய வேலைகள் அத்துணையையும் ஒரே ஓர் இலாக்காவின் பொறுப்பிற்கு விடவேண்டும்.

கட்டடத் தொழிலின் அமைப்புமுறை (Organisation of Building Industry): கட்டட வேலைகளில், மத்திய-மாநில அரசாங்கங்கள், தனியார் நிறுவனங்கள் யாவும் பெரும் அளவுப் பணத்தை முதலீடு செய்துள்ளன. கட்டடத் தொழில் திறம்பெற்ற தொழிலாளர்கள், குறைதிறத் தொழிலாளர்கள், திறம்பெறாத் தொழிலாளர்கள் ஆகிய யாவர்க்கும் பெருமளவில் வேலையளிக்கிறது. கட்டட ஒப்பந்தக்காரர்களோ தொழிலாளர்களோ தங்களை ஒழுங்குமுறைப்படி சங்கங்களாக அமைத்துக்கொள்ளாதிருத்தல் அவப்பேறான தொன்றாகும். வேலை செய்யும் நிலைமைகள், கூலி வீதங்கள், தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள வசதிகள், இடத்திற்கு இடம் வேலையளிப்பவர்களின் நோக்கத்திற்கு ஏற்ப மாறுபடுகின்றன. இத் தொழில் அதிகப்படியான மக்களுக்கு நேரடியாக வேலையளிப்பதாலும் வேலையின்மையைக் குறைப்பதாலும் சிறந்த முறையில் அமைக்கப்பட வேண்டும்.

ஆராய்ச்சி (Research): இந்தியா பலவகையான பருவ காலங்களையும், பல்வேறான மண்வகைகளையும் கொண்ட ஒரு பெரிய நாடு. கட்டடப் பொருள்களைத் தொலைவிலுள்ள இடங்களுக்கு எடுத்துச்செல்வது கடினமானதும் பெரும் செலவு

மிகுந்ததுமான செயலாகும். கட்டடச் செலவைக் குறைக்கக் கூடுமானவரையில் உள்ளூர்க் கட்டடப் பொருள்களைக் கொண்டே கட்ட வேண்டும். உள்ளூர் மண், வெட்டுமரம் இன்னும் மற்றப் பொருள்களைப்பற்றிய ஆராய்ச்சி மத்திய அரசாங்க ஆய்வுக்கூடங்களிலும், மாநில அரசாங்க ஆய்வுக் கூடங்களிலும் நடத்தப்பட்டுள்ளது. இதுபோன்ற ஆராய்ச்சி முடிவுகளை ஒன்றிணைத்துத் தகுந்த கட்டடப் பொருள் களைப் பெருமளவில் உற்பத்தி செய்வதற்கு ஊக்கம் அளிக்க வேண்டும்.

கிழக்குப் பஞ்சாபில், மறுசிரமைப்பு அமைச்சரகம் (Rehabilitation Ministry) வெயிலில் காய்ந்த செங்கற்களைக் (Sun-burnt bricks) கொண்டு அதிக அளவு வீடுகளைக் கட்டியுள்ளது. கர்னல் மண் ஆராய்ச்சி அறிவியல்துறைத் தேர்வுச் சாலையில் (Karnal Soil Research Laboratory) நடத்திய செயலாய்வுகள் (experiments) இதுபோன்ற செங்கற்கள் சுடப்பட்ட செங்கற்களை (baked-bricks) போலவே பலமுள்ளதாக இருக்கின்றன என்பதனைத் தெரிவிக்கின்றன. இத்தகைய செயலாய்வுகள் ஹிராகுட் (Hirakud), ஐதராபாத் (Hyderabad) ஆகிய இடங்களிலும் சுடப்படாத செங்கற்கள் (water cured bricks) செய்வதற்கென நடத்தப்பட்டுள்ளன. கர்னல், ஹிராகுட், ஐதராபாத், ரூர்கி (Roorkee) ஆகிய இடங்களில் மழையால் பாதிக்கப்படாத கட்டடப் பொருள்களைச் செய்வதற்கான செயலாய்வுகள் நடத்தப்பட்டுள்ளன. பொருத்தமான பொருள்களைப் பயன்படுத்திக் கிராமங்களிலும், நகரப் புறத்திற்கு ஒத்ததான இடங்களிலும் இன்றுள்ள வீட்டு நிலைமைகளைக் குறைந்த செலவில் சீர்படுத்த இதுபோன்ற செயலாய்வுகளின் முடிவுகளை வெளியிட வேண்டும். பற்றாக் குறையான அல்லது அதிக விலையுடைய கட்டடப் பொருள்களைக் குறைவாகப் பயன்படுத்துவதற்காக இந்தியாவிலும், ஏனைய இடங்களிலும் ஆராய்ச்சி செய்யப்பட்டு வருகிறது. இத்தகைய ஆராய்ச்சியின் முடிவுகளைத் தெரிந்துகொள்ளுவதாலும், ஒருமுகப்படுத்துவதாலும் இந்திய நிலைமைக்கு ஏற்ற முடிவுகளைப் பயன்படுத்திக் கொள்ளலாம்.

10. ஆள்வலத்திற்குத் திட்டமிடுதல்
(Manpower Planning)

அ. பொது
(General)

முகவுரை (Introduction): இந்தியாவின் ஆள்வல சாதனங்கள் ஒரு பெரிய நாட்டுச் செல்வம் என்பதில் ஐயமேதுமில்லை. ஆனால், அதே நேரத்தில் அவை அழுத்துகின்ற ஒரு பெரிய சுமை. செழிப்பான நிலங்கள், மதிப்புமிக்க தாதுப் பொருள்கள், அடர்ந்த செடியினம் அல்லது மற்ற இயற்கை வளச் சாதனங்கள் ஆகியவற்றைப் போல இந்த மிகப் பெரிய வேலையாள்களின் களஞ்சியமும் மதிப்புடையது ஆகும். ஆனால், தேவையினின்று விடுதலை பெறுவதற்கெனப் போராட இதை விஞ்ஞான முறையில் பயன்படுத்தல் வேண்டும். ஆள்வலத்திற்குத் திட்டமிடுதல் இந்த மகத்தான வேலையைத்தான் குறிப்பிடுகிறது. இது பொருளாதாரம் வளர்ச்சி பெறுவதற்குத் தற்போதும் எதிர்காலத்திலும் தேவைப்படும் தொழிலாளர்களின் அளவுக்கு எதிராகத் தற்போது சாத்தியக் கூறுகள் உள்ள தொழிலாளர் தொகையைப் பொறுத்திருக்கிறது. மேலும், தேவைகளுக்கு ஏற்ப அமையும் இந்தக் காரணிகளின் இணைப்புப்பாடும், சமநிலையும் இதற்குத் தேவை. எண்ணிக்கையில் அடங்காத திறம்பெறாத் தொழிலாளர்களும், தொழில்நுட்பத் திறமைபொருந்திய ஆள்களின் பற்றாக்குறையும் உள்ள இந்தியாவில், திட்டமிடுதல் என்பது கிடைக்கப்பெறும் எல்லா மனித, சடப்பொருள் சாதனங்களையும் சீரான முறைப்படி பயன்படுத்திக் கொள்ளுதலைக் குறிக்கும்.

குடியாட்சி முறையில் திட்டத்தின் குறிக்கோள் (Object of Democratic Planning) : நம்முடைய நாட்டுப் பொருளாதாரத்தில் வேலையின்மை முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததொரு பிரச்சினையாகும். மக்கள்தொகை ஓர் ஆண்டுக்கு 1.125 என்ற சத வீதத்தில் வளர்வதால் இந்தப் பிரச்சினை அதிகப்படுத்தப்படுகிறது. இந்த வீதத்தில் வளரும் மக்கள்தொகை காரணமாகப் பயன்படத்தக்க தொழிலாளர் படை ஆண்டு ஒன்றுக்கு 15 இலட்சத்திலிருந்து 20 இலட்சம் வரை உயருகிறது. நாட்டு முன்னேற்றத்திற்கான எந்த ஒரு திட்டத்திலும், இவ்வளவு பெரிய முக்கியத்துவம் வாய்ந்த பிரச்சினைக்குத் தீர்வு காண வேண்டுமேயானால், யுத்தம் செய்ய ஆயத்தம் பண்ணும் போது எடுக்கப்படும் நடவடிக்கைகளின் அளவுக்கு ஒத்ததாக நடவடிக்கைகள் எடுக்கவேண்டும். நாடு முழுவதிலும் உள்ள வேலையின்மையின் தன்மையைப்பற்றியோ அளவைப் பற்றியோ போதிய அளவு புள்ளிவிவரங்கள் கிடையா. வேலையில்லாதோரின் எண்ணிக்கை நகர்ப்புறத்தில் ஏறக்குறைய 25 இலட்சம் பேர் என்றும், கிராமப்புறத்தில் 28 இலட்சம் பேர் என்றும் திட்டக் குழு கணக்கிட்டிருக்கிறது. ஏற்கெனவே வேலையில்லாதோரின் எண்ணிக்கை 53 இலட்சம் என்றும் மதிப்பீடு செய்யப்பட்டிருக்கிறது.

தக்க முன்னேற்றத் திட்டங்களை வகுப்பதன்மூலம் எச்சமுடைய இந்தத் தொழிலாளர் படைக்கு வேலை அளிப்பதே குடியாட்சித் திட்டத்தின் தலையாய குறிக்கோள் ஆகும். தொழில்துறையில் அதிக அளவுக்கு முன்னேற்றம் எய்தியுள்ள மேல்நாடுகளின் படிப்பினைகள் இந்தியாவுக்குப் பொருந்தா. ஒப்பீட்டில் குறைந்த ஆள்வலம் உடைய இந்நாடுகளில் தொழில் வளர்ச்சியை அடைய உழைப்புச் செறிவான உற்பத்தி முறைகள் அல்லாது மூலதனம் செறிவான உற்பத்தி முறைகளைக் கையாள வேண்டிய அவசியம் ஏற்பட்டது.

வேலையில்லாப் பிரச்சினையைப்பற்றிய ஆய்வு (Enquiries into Unemployment Problems) : 1919ஆம் ஆண்டில் வாஷிங்டனில் நடைபெற்ற சர்வதேசத் தொழிலாளர் மாநாட்டில், மத்திய அதிகாரத்தின்கீழ் இயங்கக்கூடிய இலவசமான வேலைவாய்ப்பு உதவிப் பொதுச் செயலாண்மை நிலையங்களை (Free Public Employment Agencies) ஏற்படுத்த, வேலையின்மை நிவாரண ஒப்பந்தம் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது. தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் குழு (1931) வேலையில்லாப் பிரச்சினையைப்பற்றிக் கலந்

தாய்ந்தது. அக் குழு, தேர்வாராய்வில் ஈடுபட்டிருக்கும் வேளை யில் இப் பிரச்சினை வெறியாட்டம் ஆடிக்கொண்டிருந்தது. பொருளாதார மந்தத்தினால் விளையும் பரவலான வேலை யின்மைக்கு, வேலை வாய்ப்பு உதவி பொதுச் செயலாண்மை நிலையங்களை நிறுவுவதன் மூலமாக மட்டும் முடிவுகாண இயலாது என்று இக் குழு உணர்ந்திருந்தது. இந்த நிலையங் களினால் தொழிலாளர் இடப்பெயர்ச்சியை அதிகப்படுத்தக் கூடுமே தவிர வேலை வாய்ப்பின் அளவை உயர்த்த முடியாது. ஏனெனில், வேலைவாய்ப்பு, தொழில்மயமாக்குதல் போன்ற முறைகளைப் பொறுத்திருக்கிறது. வேலை தேடித்தரும் நிலையங் கள் மூலம் வேலையளிப்போர் வேலைக்கு ஆள் எடுக்கும் முறை கட்டாயத்தின் பேரில்தான் கடைப்பிடிக்கப்படுவதாயிருக்கும் என்ற கருத்தினை இக் குழு கொண்டிருந்தது. ஆனால். அன்றிருந்த சூழ்நிலை இக் கட்டாய முறையைக் கையாளுவதற் குத் தகுந்ததாக இல்லை. 1921ஆம் ஆண்டு வேலையின்மையைப் பற்றிய பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் ஒப்பந்தத்தை (International Labour Organisation Convention on Unemploy-ment, 1921) இந்தியா ஏற்றுக்கொண்டிருந்த போதிலும் அதனை இருபது ஆண்டுகளுக்கும் மேற்பட்ட காலம்வரை செயல் படுத்த முடியவில்லை.

இந்திய அரசாங்கச் சட்டம், 1935, வேலையின்மையை ஒரு மாநிலத்திற்குக் கீழ்ப்பட்ட பொருளாகக் கருதிற்று. இதன் விளைவாக, வேலையின்மைக்குத் தீர்வுகாண வேண்டிய செயல்முறைகளை ஏற்று நடத்துவது மாநில அரசாங்கங்களின் பொறுப்பாகியது.

படித்தவர்களிடையே காணக்கிடக்கும் வேலையின்மையின் நிலைமைகளைத் தணிக்கத்தக்க வழிமுறைகளை வகுக்க 1927-ல் ஐக்கிய மாகாண அரசாங்கம் ஒரு குழுவை அமைத்தது. இக் குழு, சில நகரங்களில் வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களை அமைக்குமாறு ஆலோசனை கூறியது. ஐக்கிய மாகாண அர சாங்கத்தால் 1935-ல் நிறுவப்பெற்ற இரண்டு வேலையின்மை ஆய்வுக்குழு, வேலையில் அமர்த்தும் வாரியங்களை நிறுவ வேண்டும் என்று பரிந்துரை கூறியது. இவைகளில் ஒன்று, பல பல்கலைக்கழகப் பட்டதாரிகளுக்கும், மற்றொன்று, பல்கலைக்கழக முதல் வகுப்புக் கல்லூரிகள், உயர்நிலைப் பள்ளி கள், தொழிற்பள்ளிகள் மேலும் வாழ்க்கைத் தொழில் சார்ந்த பள்ளிகள் இவைகளின் பழைய மாணவர்களுக்குமாக இருக் கும். இவர்களுக்கு ஏற்ற வேலைகளைத் தேடித் தருவதும்

அவர்களிடையே நிலவும் வேலையின்மையைப்பற்றிய புள்ளி விவரங்களைச் சேகரிப்பதுயே இவைகளின் வேலை.

வேலைக்கு ஆள் எடுப்பதிலுள்ள இலஞ்சத்தையும் ஊழலையும் தடுப்பதற்குப் பதிலாள் பட்டியலிலுள்ள வெற்றிடங்களை நிரப்பத் தொழிலாளர்களை வேலை தேடித்தரும் நிலையத்திடம் கேட்க வேண்டும் என்று கான்பூர்த் தொழில் விசாரணைக் குழு (The Kanpur Labour Enquiry Committee) சிபாரிசு செய்துள்ளது. ஜாரியா நிலக்கரி வயலில், ஒரு சுரங்கத்திலுள்ள உபரித் தொழிலாளர்களைக்கொண்டு மற்றொரு சுரங்கத்திலுள்ள தொழிலாளர்களின் பற்றாக்குறையைச் சரிக்கட்ட ஒரு வேலை தேடித்தரும் நிலையத்தை நிறுவவேண்டும் என்று பீகார் தொழில் விசாரணைக் குழு (The Bihar Labour Enquiry Committee) சிபாரிசு செய்தது. இதுபோன்ற திட்டங்கள் செயலாற்றப்பெறும்போது வேலையின்மை நிவாரணம் அல்லது வேலையின்மைக் காப்புறுதி போன்ற திட்டங்களைச் செயல்படுத்தும் கருவியாக வேலை தேடித்தரும் நிலையம் காலப்போக்கில் இயங்க ஆரம்பிக்கும் என்று இக் குழு எதிர்பார்த்தது. சென்னை அரசாங்கம்கூட 1937-38-ல் இதற்கான நடவடிக்கை எடுத்தது. இம் மாநிலத்தில் படித்திருந்தும் வேலையில்லாதவர்கள் தாங்களாகவே பதிவு செய்துகொள்ள ஏற்பாடு செய்தார்கள். வேலையில்லாதவர்களுக்குப் பயிற்சி அளிப்பதற்கென விவசாயக் குடியேற்றத் திட்டங்களை வகுக்க அரசாங்கம் எண்ணியது. வேலை வேண்டுவோர் இவற்றால் தங்களுடைய வாழ்வுக்கென வருமானத்தைத் தேடிக்கொள்வதுடன் ஏதாவது ஒரு குடிசைத் தொழிலில் பயிற்சியும் பெற்றுக்கொள்ளலாம். ஆனால், எந்த நடவடிக்கையையும் எடுப்பதற்கு முன்னரே அரசாங்கம் பதவியிலிருந்து விலகிக் கொள்ள வேண்டியதாயிற்று.

வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களைச் சில பெரிய தொழில் மையங்களில் நிறுவவேண்டும் என்று பம்பாய் நெசவுத் தொழிலாளர் விசாரணைக் குழு (The Bombay Textile Labour Enquriy Committee, 1940) சிபாரிசு செய்தது. இந்திய அரசாங்கத்தால் 1944-ல் நிறுவப்பெற்ற தொழிலாளர் ஆராய்வுக்குழு தனியார் தொழில்துறையில் கையாளப்படும் வேலைக்கு ஆள் எடுக்கும் முறைகளை ஆய்வு செய்தது. வேலைக்கு ஆள் எடுப்பதில் தரகர்களால் ஏற்படக்கூடிய தவறான பயன்களைத் தடுக்கவும் வேலையளிப்போர்களுக்கும் வேலை தேடி வருபவர்களுக்

கும் இடையே ஒழுங்கான முறைப்படி இயங்கும் இடையாளாக அமையவும், வேலை மார்க்கெட்டைத் திடீரென்று உயிர்ப்பிக்கவும் நாடு முழுவதும் பரவியிருக்கும் வேலை தேடித் தரும் நிலையங்களாலான விரிந்த அமைப்பு உதவும் என்று இக் குழு எண்ணம் கொண்டிருந்தது.

ஆ. வேலையின்மைப் பிரச்சினைக்குத் தீர்வுகாண வழிகள்

(Steps to solve Unemployment Problem)

வேலை தேடித்தரும் நிலையங்கள் (Employment Exchanges): மேலே கூறப்பட்ட பல்வேறு குழுக்களின் பரிந்துரைகள் செயலாற்றப் பெறவில்லை. போர்க்காலத் தொழில்களுக்குத் தேவைப்பட்ட தொழில்வல்லுநர்களின் தேவை நெருக்கடியை முன்னிட்டு நாட்டுப்பணிக்குரிய தொழிலாளருக்கான நீதிமன்றங்கள் (National Service Labour Tribunals) சட்டமுறைப்படி 1940-ல் அமைக்கப்பெற்றன. கூலி, வேலை நிபந்தனைகளை நிர்ணயிக்கவும், வேலையளிப்போரை ஒரு வேலையாளை விடுவிக்கக் கட்டாயப்படுத்தவும் ஒரு வேலையாளை நாட்டுப்பணியில் சேரக் கட்டாயப்படுத்தவும் இந்த உயர்முறை மன்றங்களுக்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டது. இந்த மன்றங்கள் பயனுள்ளனவாகத் திகழ்ந்ததோடு தேவைப்படும் பல தரப்பட்ட தொழிலாளர் எவ்வளவு பேர் என்று தெரிந்துகொள்ளுவதிலும், பல்வேறு வேலையளிப்போர்களின் தேவைகள் யாவை என்று தெரிந்துகொள்ளுவதிலும் மிக்க அளவு பட்டறிவைப் பெற்றுள்ளன.

போரின் முடிவு, வேலையிலிருந்து அகற்றப்பட்ட போர்த்துறை ஊழியர்களுக்கும், போர்ச் சாதனங்களை உற்பத்தி செய்துகொண்டிருந்த தொழிற்சாலைகளிலிருந்து அகற்றப்பட்ட வேலையாள்களுக்கும் மறுவாழ்வு அளிக்கும் பிரச்சினையை முன்னணிக்குக் கொணர்ந்தது. 1943—1944-ல் நாட்டில் பல்வேறு இடங்களில் வேலை தேடித் தரும் பத்து நிலையங்கள் தாற்காலிகமாகத் தோற்றுவிக்கப்பட்டன. வேலையினின்று தொழிலாளர்கள் அகற்றப்படுவதன் வீதம் அதிகரிக்கவே, போர்த்துறையினின்றும் விடுவிக்கப்பட்ட பெருமளவு பட்டாளத்தினருக்கும் போர் வேலையி லீடுபட்டிருந்தோருக்கும் ஒழுங்கான முறைப்படி போர்சாரா வாழ்க்கையில் (Civil life) இடமளிக்க ஒருமுகப்படுத்தப்பட்ட அமைப்பு ஒன்று மையத்தில் இருக்க வேண்டிய அவசியம் உணரப்

பட்டது. எனவே, புதுக் குடியமைப்பு, வேலை வாய்ப்பு இயக்குநர் குழு (Directorate of Resettlement and Employment) ஒன்று அமைக்கப்பட்டது. வேலை தேடித்தரும் நிலையத்தால் விளையும் வசதிகள் போர்த்துறையல்லாத பிற துறைகளைச் (Civilian) சார்ந்த பலவகையான வேலையாள்களுக்கும் 1958-ல் கிட்டின. வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களின் எண்ணிக்கை ஒரே நிலையாக வளர்ந்துகொண்டு வந்திருக்கிறது. 1958ஆம் ஆண்டு சனவரி மாதத்தின் கணக்குப்படி 181 வேலை தேடித்தரும் நிலையங்கள் இருந்திருக்கின்றன. இவைகளின் பட்டியல்களில் பதிவு செய்யப்பட்டோரின் எண்ணிக்கை 1·7 இலட்சம்.

வேலை தேடித்தரும் இந்த நிலையங்களின் செயல்வீச்சுக் குறைவானது. ஆனால், இவை பயனுள்ள காரியத்துக்காகத் தொண்டு புரிந்திருக்கின்றன. மிகையான வேலையின்மையின் நெருக்கடியில் பயனளிக்கக்கூடிய வகையில் பணிபுரிவது இவை போன்ற நிலையங்களுக்குக் கடினமே. போர் முடிந்தவுடன் சில ஆண்டுகளிலும், தொல்லைகள் நிரம்பிய நாட்டுப் பிரிவினையின் காலத்திலும், இந்த நிலையங்கள் வேலை அளிப்பவர்களுக்கும் வேலை தேடுபவர்களுக்கும் தொண்டு செய்தன.

வேலை தேடித்தரும் நிலையங்கள் பயன் நிறைந்த காரியத்திற்காகத் தொண்டு செய்ய வேண்டுமேயானால், மத்திய அரசாங்கமும் மாநில அரசாங்கங்களும் வேலைக்கு அமர்த்தும் ஆள்கள் மட்டும் அல்லாது, நாட்டாண்மைக் கழகம், அரசாங்கத் தொழில் அல்லது அரசாங்கத்தின் கட்டுப்பாட்டுக்குக்கீழ் உள்ள தொழில்கள், மேலும் தனியார் தொழில்கள் இவைகளால் வேலையில் அமர்த்தப்படும் ஆள்களையும் தேர்ந்தெடுப்பதில் திட்டமான கொள்கையை அரசு கொண்டிருத்தல் வேண்டும். இதுபோன்ற கொள்கை இல்லாமை அவை பயனுறுதியுடன் செயலாற்றுவதற்கு ஒரு பெரும் முட்டுக்கட்டையாக உள்ளது.

பயிற்சி (Training): புதுக் குடியமைப்பு, வேலை வாய்ப்புப் பற்றிய நிறுவனம் (Resettlement and Employment Organisation), நாட்டின் தற்போதையப் பொருளாதார, சமூக நிலைமையில் தொடர்ந்து பணிசெய்ய வேண்டியதன் அவசியத்தை மதிப்பீடு செய்யவும், இந்த அவசியத்தைக் குறிப்பாக வலியுறுத்தி அதன் எதிர்கால அமைப்பு எங்ஙனம் இருக்க வேண்டும் என்பதைக் குறிப்பாகத் தெரிவிக்கவும் 1952ஆம்

ஆண்டு நவம்பர் மாதம் இந்திய அரசாங்கம் பயிற்சி, வேலை வாய்ப்புப் பணி அமைப்புக் குழு (Training and Employment Services Organisation Committee) ஒன்றை அமைத்தது. வேலையில்லாத பதிவு செய்யப் பெற்றவர்களுக்கும் வேலை வாய்ப்புகள் அளிப்பதில் உள்ள வாய்ப்புத் திறங்களை இக்குழு விவரமாக ஆராய்ந்தது. மேலும், வாழ்க்கைத் தொழில்சார்ந்த பயிற்சித் திட்டங்களையும் தொழில்நுணுக்கப் பயிற்சித் திட்டங்களையும் நன்காராய்ந்தது.

அதிகரித்துக்கொண்டே போகும் வேலையின்மையின் காரணமாக வேலைவாய்ப்பின் நிலை, அதன் போக்கு இவற்றைப் பற்றிய செய்திகளைத் திரட்டவும் அவற்றை அலசி ஆராயவும் இவ்வாறான செய்திகளை அரசாங்கத்துக்கும் மக்களுக்கும் தெரிவிக்கவும் திறமை வாய்ந்த சிறந்த ஓர் அமைப்புத் தேவைப் படுகிறது. மேலும், ஆள்வல சாதனங்களைப் (Manpower resources) பொதுவான பொருளாதாரத் திட்டத்துடன் ஒவ்வொரு கட்டத்திலும் ஒருமுகப்படுத்துவது இன்றியமையாததாகும். நல்ல முறையில் அமைக்கப் பெற்ற, வேலை அளிக்கும் பணியில் ஈடுபட்டுள்ள செயலாண்மை நிலையத்தின் (Agency of a well organised Employment Service) மூலம் இத்தகைய ஒருமுகப்படுத்துதலைச் சிறந்த வழியில் பெறமுடியும்.

1 கோடியே பத்து லட்சம் பேருக்கு வேலையளிக்க இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் எண்ணியுள்ளது. புதுமுறையான நடவடிக்கைகளில் வேலைக்கு அமர்த்த 1 கோடியே 53 லட்சம் பேர்கள் கிடைப்பார்கள். ஆள்களை வேலையில் அமர்த்த வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களுக்கு ஒரு கடமை உள்ளது. எனவே, பயனுறுதியுள்ள செயலுக்கும் முன்னேற்றத் திட்டத்தைச் செயல்படுத்துவதற்கும் அடிப்படையாக உள்ள தகவல்களை அளிக்கக்கூடிய நிலையங்களாக வேலை தேடித்தரும் நிலையங்கள் வளரவேண்டும். இக் குழு பரிந்துரைத்ததற்கிணங்க இந் நிலையங்கள் நிரந்தரமாக்கப்பட வேண்டும்.

வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரிப்பதில் கருத்து வேற்றுமைகள் உள. இந் நிலையங்கள் தாங்களாகவே வேலைகளை ஏற்படுத்தவில்லை என்பது உண்மை தான். ஆனால், தலப்பகுதியிலும் ஏனைய இடங்களிலும் உள்ள வேலை வாய்ப்புகளைப்பற்றிப் போதுமான தகவல் இல்லாமையால் விளையும் வேலையின்மையைக் குறைக்க இவை பயன்படும்.

வேலை தேடித்தரும் நிலையங்கள் பயனுறுதியுள்ள முறையில் பணிபுரிவதை உறுதிபடுத்த, முதன்முதலாக எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கை யாதெனில், (வேலைக்கு ஆள் எடுப்பதற்கு இவைமட்டுமே சாதனமாக இல்லாவிட்டாலும், இவைதாம் முக்கிய சாதனமாக இருக்க வேண்டும்) மத்திய அரசாங்கமும் மாநில அரசாங்கங்களும் தங்கள் நிர்வாகத்துக்குக் கீழுள்ள அலுவலகங்களிலுள்ள காலி வேலைகளை, வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களுக்குத் தெரிவிக்கவும், அவர்களால் அனுப்பப்பெறும் மனுச்செய்பவர்களிலிருந்தே முடிந்தவரை ஆள்கள் வேலைக்கு எடுக்கவும் செய்து அதன்மூலம் இதற்கு ஒரு நல்ல உதாரணமாகவும் விளங்க வேண்டும். இம் முறை ஏற்றுக்கொள்ளப்படாத வரையில், வேலை தேடித்தரும் நிலையங்கள் தங்கள் மூலம் ஆள் எடுக்கும்படி தனியார் துறைக்கு விடுக்கும் வேண்டுகோளுக்குத் திருப்திகரமான ஒத்துழைப்பு எதிர்பார்க்க முடியாது. பொதுத் துறையினரும் தனியாள் துறையினரும் வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களால் அனுப்பப்படும் மனுச் செய்தவர்களையே வழக்கமாக வேலைகளில் அமர்த்த ஆரம்பிக்கும்போழ்து, வேலை தேடி வருவோர்க்கு இந் நிலையங்களில் நல்ல நம்பிக்கை ஏற்படுவதுடன் அவர்கள் பெருமளவில் இந் நிலையங்கள் மூலமாகவே வேலை தேட ஆரம்பிப்பார்கள்.

நாட்டின் ஒருபக்கம் கடும் வேலையின்மை இருக்க, மறுபக்கம் வேலைகளுக்குத் தகுதி வாய்ந்த, பயிற்சிபெற்ற, போதிய ஆள்கள் கிடைக்காமல் இருப்பதை ஒரு விபரீதமான பொருத்தம் (Strange co-incidence) என்றே கொள்ளலாம். தொழில்வளர்ச்சி விரைவுபடுத்தப் பெறும்பொழுது இந் நிலைமை இன்னும் மோசமாகும்.

இந் நிலைக்குத் தீர்வுகாண வேண்டுமேயானால், பயிற்சி பெற்றவர்களுக்கு இப்போதுள்ள தேவைகளின் அளவையும் எதிர்காலத்தில் தோன்றும் தேவைகளையும் ஒழுங்கான முறையில் மதிப்பீடு செய்வதன்றி, பயிற்சி அளிக்கப் போதுமான வாய்ப்புகளையும் ஏற்படுத்த வேண்டும்.

பயிற்சி பெற்றோரின் எண்ணிக்கை, பயிற்சிக்கான வாய்ப்புகள் இவைபற்றிய மதிப்பீடு (Assessment of trained Personnel and training Facilities): வேலையளிப்போரின் தேவைகளுக்கு இணங்க, அவர்கள் ஏற்றுக்கொள்ளும் வகையில் பயிற்சி

பெற்றோர் இருக்கவேண்டு மென்பது பயிற்சித் திட்டத்தின் மிக முக்கியத்துவம் வாய்ந்த ஓர் அம்சமாகும். தொழில் துறையின் விரிவடைந்துவரும் வாய்ப்புகளுக்கு ஏற்பப் பயிற்சி அளிக்கப்பட வேண்டும். வெளிநாடுகளில் தொழில்முறைகள் விரைவாக மாறுதல்கள் அடைவதாலும், புதிய தொழில்களை நடாத்தத் தேவைப்படும் இதுபோன்ற பயிற்சி பெற்றவர்களுக்கான மொத்தத் தேவையை அவை அதிகரிப்பதாலும் இது போன்ற பயிற்சித் திட்டங்களின் முக்கியத்துவம் அதிகமாக உணரப்பட்டு வருகிறது. எல்லா நாடுகளிலும் அவைகளின் வளர்ச்சியின் வெவ்வேறு கட்டங்களில் தொழில் வல்லுநர்களுக்கு ஏற்பட்ட தேவை பொதுவாக யாவரும் அறிந்ததே. இந்தியா இதற்கு ஒரு விலக்காக முடியாது. வளர்ந்து வரும் தேவையை நிறைவு செய்ய 1947-ல் ஒரு முயற்சி எடுக்கப்பட்டது. ஆனல் பிந்திய நிகழ்ச்சிகள், இக் கணக்கிடப்பட்ட மதிப்பீடும் எடுத்துக்கொள்ளப்பட்ட வழிகளும் போதா என நிரூபித்தன.

முதல் ஐந்தாண்டுத் திட்ட காலத்தில் முன்னேற்றத் திட்டங்களைச் செயல்படுத்தும்போது தோன்றிய பலதரப்பட்ட வேலையாள்களின் குறைபாடு காரணமாகப் பயிற்சி அளிக்கும் வாய்ப்புகளை அதிகரிப்பதிலுள்ள முக்கியத்துவம் முன்னணிக்கு வந்தது. உண்மையைக் கூறின், பயிற்சிபெற்ற ஆள்கள் போதிய அளவுக்கு இல்லாமலிருந்ததால் பொருளாதார வளர்ச்சியின் வேகம் தடைப்பட்டது. ஆகவே, எல்லா மட்டங்களிலும் பொறுப்பு ஏற்கப் போதுமான ஆள்களுக்குப் பயிற்சி அளிக்கும் திட்டத்தை வகுப்பது இன்றியமையாததாக உள்ளது.

தொழில்வகைப்படுத்துதலின் அவசியம் (Need for Occupational classification): வேலைகளுக்கு ஒரே திட்டப்படி அமைகிற பெயரிடும் முறை இல்லாதிருப்பின், பயிற்சி அளிக்கும் பிரச்சினையில் சிக்கலுண்டாகிறது. பெயர்களைத் திட்டப்படி அமைக்க எடுத்துள்ள முயற்சிகள் முழு வெற்றியடையவில்லை. இத் திசையில் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு (International Labour Organisation) மேல்நாடுகளின் காரியத்தில் அருமதிப்புள்ள நடவடிக்கைகள் எடுத்திருந்தாலும், இந்தியா போன்ற நாடுகளிலுள்ள பலதரப்பட்ட கருத்தியல் வேறுபாடுகளை வகைப்படுத்துவதில் இதன் சாதனை இன்னும் குறைவாகவே உள்ளது. தொழிற்கல்விபற்றி பிரிட்டனுல் வெளியிடப்பட்ட அரசு வெளியீட்டில் (White Paper) பலதரப்

பட்ட பரவலான தகுதிகளின் காரணமாக (wide range of qualification) கீழ்மட்டத்திலுள்ள தொழில் அறிவு பெற்ற ஆள்களின் தேவைகளை மதிப்பீடு செய்வது முடியாததொன்று எனச் சொல்லப்பட்டிருக்கிறது. மற்றத் தொழில்வளர்ச்சி எய்திய நாடுகளிலுள்ள நிலை இதனின்று ஒருவகையிலும் வேறுபட்டதன்று. மேலும், நல்ல வளர்ச்சியடைந்துள்ள புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்கும் அமைப்பும் (Statistical Organisation) தீர்மானமான தொழில்நுட்பக் கலைச்சொற்களும் ஒருங்கே அமையப்பெற்ற நாடுகளாலேயே குறிப்பிட்ட தொழில் நுணுக்கத் திறமைகளை (specific technical skills) வகுத்துக்கூற இயலாமலிருக்கும்போது இந்தியாவை ஒத்த நாட்டிற்குள்ள இக்கட்டுகளை நன்றாகக் கற்பனை செய்ய முடியும்.

தொழில் கற்றுக்கொள்ளுவோருக்கு அளிக்கப்படும் பயிற்சி (Apprentice training): இவ்வாறான சூழ்நிலையில் தொழில் கற்றுக்கொள்வோருக்கு அளிக்கப்படும் பயிற்சியை மேம்பாடடையச் செய்வதே சிறந்த விடை காணல் ஆகும். இப் பயிற்சிக்கான வாய்ப்புகள் அளிப்பதை இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் வற்புறுத்தியிருக்கிறது. இதில் சில இக்கட்டுகள் இருக்கத்தான் செய்கின்றன. இதற்குத்தேவைப் படும் நிதிவசதி இல்லாமையே முக்கியத் தடையாகவிருக்கிறது. இப் பயிற்சிக்கான தேவையை வேலையளிப்போர் உணர்ந் திருந்தாலும் அவர்கள் தேவைப்படும் அளவுக்கு இதை மேற் கொள்ள முடியாமலிருக்கலாம். எனவே, இதுபோன்ற பயிற்சித் திட்டங்களை மேம்பாடடையச் செய்வதில் செயற் பயனுடைய அக்கறை எடுத்துக்கொள்வதே இந்தப் பிரச் சினைக்குச் சிறந்த தீர்வாகும். தொழில் கற்றுக்கொள்ளும் பயிற்சித் திட்டங்களை விரிவுபடுத்துவதில் உள்ள சங்கடங்கள் என்று வேலையளிப்போர் சுட்டிக்காட்டியவை போதிய இட மின்மை, தகுதி வாய்ந்த கற்பிப்போர் இன்மை, கற்றுக்குட்டி கள் கற்க உதவும் உபரியான பொறித் தளவாடங்கள் இல்லாமை முதலியன.

வேலையளிப்போர் இப் பயிற்சிகளை ஏற்றுக்கொள்ளத் தயங்குகிறார்கள். இதற்குக் காரணம் யாதெனில், நிரந்தரத் தொழிலாளர்கள் கற்றுக்குட்டிகளிடமிருந்து அவர்களின் பயிற்சிக் காலத்தில் பெறும் ஒத்துழைப்பைத் தங்களது உரிமையாகக் கருத ஆரம்பிப்பதுடன், இத்தகைய ஒத் துழைப்பு நீக்கப்பட்டவுடன் மனநிறைவு அற்றவர்களாகி

விடுகிறார்கள் என்பதே. இவ்வாறு இருக்குமாயின், தொழிற் சங்கத் தலைவர்கள் நிலையைப் பரந்த நோக்குடன் பார்த்து, நாட்டு நலனுக்கு எனத் தொழிலாளர்களுக்கு நிலைமையைச் சரியாகத் தெளிவுபடுத்தி இந்த அதிருப்தியைப் போக்க வேண்டும்.

இ. வேலையின்மைப் பிரச்சினையைத் தீர்க்க வழிமுறைகள்

(Measures to solve the Unemployment Problem)

படித்தவர்களிடையே நிலவும் வேலையின்மை (Unemployment amongst the educated): நாட்டிலுள்ள படித்தவர்களுக்குள்ள கடுமையான வேலைப் பற்றாக்குறை, வேலையின்மையைச் சார்ந்த மற்றொரு கூறாகும். இவர்களின் எண்ணிக்கை கிலி ஊட்டும் விதத்தில் வளர்ந்துகொண்டே செல்லுகிறது. மறு பயிற்சி முகாம்கள் (Orientation camps), சரக்கு ஏற்றிச் செல்லும் பணிபுரியும் போக்குவரத்துக் கூட்டுறவுகளை உள்ளடக்கிய கூட்டுறவு அமைப்புகள், சிறு தொழில்கள், கிராமப் பள்ளிகள் இவை போன்ற ஏற்பாடுகளினால் இந்தப் பிரச்சினைக்கு முடிவுகாணப் புதிதாகத் திட்டமிடப்படுகிறது.

தற்போது வேலையில்லாதவர்களுக்குப் பயனுள்ள வேலை யளிக்க இவ் வழிமுறைகள் பயனுறுதி உடையனவாக இருக் கலாம் என்றாலும், இவைகளை நிரந்தரமான தீர்வுகளாகக் கொள்ள முடியாது. எனவே, அயலாரின் ஆட்சியின்கீழ் மேற்கொள்ளப் பெற்ற மரபு பண்புடைய கல்வி அமைப்பின் அடிப்படையை மாற்றியமைத்தல் வேண்டற்பாலது.

பொருளாதாரத்தின் தன்மையில் அல்லது தொழில் அமைப்பில் பெரிய மாறுதல்களைத் தோற்றுவிப்பதை உள் ளடக்கிய நோக்கங்கள் கொண்ட வளர்ச்சியடையாத நாட் டில், இளைஞர்களின் வேலைத் துறைகளைப்பற்றிய தற்போது நிலவும் அல்லது மரபாக வந்துள்ள நம் மன நோக்குகளைப் புதிதாக வளரும் பொருளாதாரம் தொழில்துறை வாய்ப்பு களுக்கு ஏற்றவாறு மாற்றிக்கொள்வது மிகவும் இன்றி யமையாததாகும். இவ்வாறு முக்கியத்துவங்களை மாற்றி அமைக்கும்போது அதற்கேற்ப முற்றிலும் வேறுபட்ட கல்விக் கொள்கை ஒன்றையும் உருவாக்க வேண்டியிருக்கும். ஏட்டு ரீதியான கல்விக்குப் பதில், நடைமுறை ரீதியான கல்வியை

உருவாக்க வேண்டியிருக்கும். இந்தியாவில் உள்ள கல்வி முறையை மாற்றியமைக்கப் பரிந்துரைகளைப் பல சிறப்புக் குழுக்கள் கூறியிருந்தாலும், இந்தப் பரிந்துரைகளைச் செயல் படுத்துவதில் அதிகமான முன்னேற்றம் ஏதும் ஏற்படவில்லை. இந்தச் தனிச்சிறப்பான அறிக்கைகள் கல்வி பரவுதலைக் கட்டுப் படுத்தும் எண்ணத்தைச் சிறிதளவும் ஏற்றுக்கொள்ளவில்லை. மாறாக, இன்னும் அதிகவளவு கல்வி அல்லது வேறுவகையான கல்வி தேவையென்று இவை குறிப்பாகத் தெரிவிக்கின்றன. ஆனால், இப்போதுள்ள ரீதியில் அதிகரிக்கும் கல்வி, படித்தும் வேலையில்லாதோரின் எண்ணிக்கையை வீக்கமடையச் செய்யும். முறைப்படி அமைந்த கல்வியைக் கொடுக்க வேண்டுமே யன்றிக் கல்வியைக் கொடுக்க மறுப்பது நோக்கமன்று. மகாத்மா காந்தியடிகளால் வகுக்கப்பெற்றுள்ள ஆதாரக் கல்வித்திட்டம் இருக்கிறது. இது, மாணவனின் இயற்கை யான தனித்திறனுக்கேற்றவாறு வேலையைத் தேடிக்கொள்ள ஏதுவாக உள்ள அறிவையோ திறனையோ பள்ளி மாணவனுக் குக் கொடுப்பதை நோக்கமாகக் கொண்டது. நமது கல்வி அமைப்பு இவ்வகையான இயற்கை விருப்பங்களிலுள்ள வேறுபாடுகளுக்குத் தக்கவாறு இல்லாமலிருத்தலின் காரண மாக, சாதாரணமாகப் பயனளிக்கக்கூடிய வாழ்க்கை, குட்டிச் சுவராகி விடுவதோடு காலமும் ஆற்றலும் வீணே செலவா கின்றன. கல்லூரி நுழைவுத் தகுதி (Matriculates) பெறாத வர்கள், முதற் பட்ட வகுப்பினர் போன்றவர்களில் தேவைக்கு மேல் அதிகமானவர்கள் இருக்கிறார்கள் என்பது தெளிவு. இந்த நிலையைத் தவிர்க்க வேண்டுமெனின், எந்தத் துறையில் மாணவனுக்கு இயற்கையாகவே படிக்கும் விருப்பம் இருக் கிறதோ அத் துறையிலேயே அவனை மெட்ரிக்குலேஷன் நிலையை அடையுமுன்பே சேர்த்துவிடவேண்டும்.

கல்வியின் மற்றுமொரு முக்கியமான பங்கு யாதெனில், கற்பது ஏட்டளவில் நிற்காது செயல்முறைப் பயன் விளைவிக்கக் கூடியதாக இருக்கவேண்டும் என்பதனை வலியுறுத்துவதே யாகும். உதாரணமாக, கல்விக் கழகம் வாயிலாகப் பயிற்சி பெற்ற பொறியாளரைக் காட்டிலும், தொழில்நுட்ப மேற் பார்வையாளர்களுக்கு ஒரு வேலையைப்பற்றி முழுவதுமாகத் தெரிந்திருக்க வேண்டியது அவசியம். மேலிருந்து கீழ்வரை யுள்ள எல்லா மேற்பார்வையாளர்களும் வேலைத்தளத்தில் இறங்கி எங்ஙனம் ஒரு வேலையைச் செய்யவேண்டும் என் பதனைத் தங்களுக்குக் கீழ்ப் பணியாற்றும் ஆள்களுக்குக்

காண்பிக்கக் கூடியவர்களாக இருத்தல் வேண்டும். இது போன்றவர்களின் எண்ணிக்கை இந்தியாவில் மிகவும் குறைவு. அரசாங்க வேலையிலுள்ள பாதுகாப்பும், அலுவலகங்களிலே உள்ள வேலைகளைப்பற்றி உயர்வாகக் கருதுவதுமே இந் நிலைக்குள்ள மிகவும் முக்கியமான காரணம்.

நாட்டுப்புறத்தில் வேலையின்மை (Rural Unemployment): நாட்டுப்புறத்திலுள்ள வேலையின்மை, தொழில் துறையிலுள்ள வேலையின்மையைவிடக் கிலியூட்டுவதாக உள்ளது. பெருவாரியான மக்கள் தங்கள் பிழைப்புக்கு விவசாயத்தையே நம்பியிருப்பதால் விவசாயம் நாட்டுப்புற வேலை வாய்ப்புகளில் ஆதிக்கம் செலுத்தித்தான் தீரும். விவசாயத்திலிருந்து வருவாய் எவ்வளவு குறைவாகக் கிடைப்பினும், விவசாயம் கோடிக்கணக்கான மக்களுக்குப் பிழைக்கும் வழியாக இருப்பதைவிட ஒரு வாழும் நெறியாகவே இருப்பது ஒரு புதிர் என்றுதான் கூறவேண்டும். எனவே, இந்தியாவை மேம்பாடடையச் செய்ய உள்ள எந்த ஓர் ஆக்கம் நிறைந்த திட்டமும் நாட்டுப்புறத்திலுள்ள மிகப் பெரிய அளவு வேலையின்மையைக் கவனத்தில் வைத்துக்கொண்டு, நாட்டு நலனுக்காக, ஏராளமான மக்களின் பயன்படுத்தப்பெரு ஆற்றலைப் பயன்படுத்த வேண்டும்.

பயிர்த்தொழில் செய்யும் பருவத்தில் நாட்டுப்புறத்தில் சில பகுதிகளில் ஆள்வலத் தட்டுப்பாட்டு அறிகுறிகள் தென்படுகின்றன. தொழிலாளிக்குள்ள தேவை அதிகமாக உள்ள காலங்கள் தவிர, நாட்டுப்புற மக்கள் நெடுங்காலத்திற்கு வேலையின்றி இருக்கிறார்கள். அண்மைக் காலத்திய விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணைக் குழுவின் (Agricultural Labour Enquiry Committee) அறிக்கைகள் இந்த முடிவையே மிகவும் வற்புறுத்திச் சொல்லுகின்றன.

கூட்டுமுறைபற்றிய சோதனை (Experiment of Collectivisation): அமைதியான, ஆனால், பயன் உறுதியுடைய விவசாயப் புரட்சியை நிறைவேற்ற, 37கோடியே 70 லட்சம் மக்களைக் கொண்ட இந்தியா 56கோடியே 20 லட்சம் கொண்ட சீனாவிடமிருந்து ஒருவேளை பாடம் கற்றுக்கொண்டாலும் கொள்ளலாம். ஆள்வல, பொருள்வலச் சாதனங்கள் பேரளவில் பயன்படுத்தப்படாமலிருக்கும் ஒரே மாதிரியான இரு நாடுகள் இருக்குமேயானால், அவற்றிற்குத் தலைசிறந்த உதாரணங்கள் இந்த இரண்டு நாடுகளுமேயாகும். அண்மைக் காலத்தில்,

சீனுவால் எடுத்துக்கொள்ளப்பட்ட மிக முக்கியத்துவம் வாய்ந்த முடிவுகளில், தன்னுடைய பரந்து கிடக்கும் விவசாயப் பொருளாதாரத்தைத் தலைதெறிக்கும் வேகத்தில் கூட்டுமயமாக்குவதேயாகும் (collectivise). குடியாட்சியை அடிப்படையாகக்கொண்ட இந்தியா, சீனுவைப் போன்று அதிவிரைவாகப் பயன்களைப் பெறமுடியாமற் போனாலும், அதன் இந்த மகத்தான சோதனையை ஆராய்வதும் அதன் பாடங்களை இந்தியச் சூழ்நிலைக்கு ஏற்றவாறு மாற்றி அமைத்து ஏற்றுக்கொள்ளுவதும் பயனளிக்கலாம்.

கூட்டுக் குடும்பச் சொத்தை மரபுரிமையாகப் பெறுவது பற்றிய விதிகளும் (Laws of joint family inheritance) முடிவில்லாச் சிதறுண்ட துண்டு நிலங்களும் சேர்ந்துகொண்டு இந்திய விவசாயத்தை ஆதாயமில்லாததாகச் செய்கின்றன. இதுபோலவே சீனுவிலும் ஒரு சீன விவசாயியின் சராசரி நிலம் ஓர் ஏக்கரில் ஒன்பதில் ஒரு பாகத்திற்கும் குறைவாகவே இருந்தது. இதுபோன்ற சிறு நிலங்களை நம்பியே அங்கு ஒருவன் இயற்கையின் விளையாட்டு, வெள்ளம், வறட்சி போன்றவற்றுக்கு நடுவிலும் வாழ்ந்து வந்தான். எனவே, இந்தியாவின் முகமாற்றம் (Transformation of the face of India) விவசாயப் புரட்சியை அடிப்படையாகக்கொண்டே நடக்க வேண்டும்.

இதற்கென, ஆள்வலம் நாட்டில் எங்கெல்லாம் மிகுதிப் பாடுள்ளதோ அங்கே எல்லாம் நிலக் குடியேற்றச் சங்கங்கள் (Land Colonisation Societies) அதிக அளவிலே தோற்றுவிக்கப் பெறவேண்டும். இதுபோன்ற காலனிகளில் குடும்பங்களுக்கு இடர் உதவியும் மறுசீரமைப்புதவியும் (Rehabilitation) அளிக்கப்பட வேண்டும். இங்ஙனம் செய்து எதிர்கால இந்தியாவுக்குத் தளராமல் உழைக்கும் தொழிலாளர்கள் இனத்தை, மெய்யான நிலப்படையைத் தோற்றுவிக்க வேண்டும்.

நிலவரமாக்கப்பட்ட நிலவுடைமை உச்சவரம்பு (fixation of ceiling of land ownership), சமீன்தாரி ஒழிப்பு (abolished Zamindari), ஆற்றுப் பள்ளத்தாக்குத் திட்டங்களால் (river valley projects) நீர்ப்பாசன வசதிபெறும் நிலப் பகுதிகளில் விவசாய முறைகளை இயந்திரமயமாக்குதல், மற்றும் சீர் திருத்த வழிமுறைகளை மேற்கொள்ளுதல் போன்ற நட

வடிக்கையால் உபரியான ஆள்வலத்தைப் பயன்படுத்தப் போதிய நிலம் நிச்சயமாகக் கிடைக்கும்.

சிறு தொழில்கள் (Small Scale Industries): வேலையின்மையைக் குறைக்கப் பயனுறுதியுள்ள வழிமுறைகளில் ஒன்று காதி, கைத்தறி மற்றும் ஏனைய விவசாயத் தொழில்கள் இவற்றை வளரச் செய்வதேயாகும். கிராமச் சிறு தொழில்கள் குழுவின் (Village and Small Scale Industries Committee, 1955) அறிக்கை இதனை விரிவாக ஆராய்ந்துள்ளது. இக்குழு பரிந்துரைத்த வகையில் இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்ட காலத்தில், பொதுவாகத் தேவைப்படுகின்ற நுகர்வோர் பண்டங்களின் உயர் உற்பத்தியில் பெரும்பாகத்தைப் பெரும் தொழில்களுக்கு விடாமல் விவசாய, சிறு தொழில்களைக்கொண்டே நிறைவு செய்துகொள்ள வேண்டும். இது போன்ற ஒரு வழிமுறை, தொழில்முறை மாறுவதால் விளையும் வேலையின்மையின் (technological umemployment) அதிகரிப்பைத் தவிர்க்கும்.

இவ் விடத்தில் சொல்ல வேண்டிய மற்றுமொரு குறிப்பிடத்தக்க வளர்ச்சி யாதெனில், அம்பர் சர்க்காவின் (Ambar Charka) தோற்றமும், அதன் வேலை வாய்ப்புச் சாத்தியமும் நன்கு உணரப்பட்டதேயாகும். இந்த மலிவான எளிய (சிக்கலில்லாத) பொறி அமைப்பு நசுக்கும் வறுமையின் பிடியில் சிக்குண்ட விவசாயிகளுக்குச் சிறுமக் (minimum) கூலியை உறுதியாக்குவதுடன் தன்னுதவியின் படிப்பினைகளை அவனுடைய மனத்தில் பதியுமாறு செய்து, தவிர்க்க முடியாத தன் ஓய்வைப் பயனுள்ள வழியில் கழிக்கவும் உதவுகிறது.

ஈ. முடிவு
(Conclusion)

இந்தியாவிலுள்ள வேலையின்மையைச் சமாளிப்பதே ஆள்வலத் திட்டத்தின் முக்கியத்துவம் வாய்ந்த கூறுகும். நுகர்வோரின் பண்டங்கள் பற்றுக்குறையாக இருக்கும் நிலையில் வகுக்கப்பட்ட முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் அதிகரித்துக்கொண்டிருக்கும் வேலையின்மையைப் போதிய அளவு சமாளிக்க முடியாமற் போய்விட்டது. இதன் பிறகு குறிப்பான சில நடவடிக்கைகள் வேலையின்மைக்கு, அதுவும் குறிப்

பாகப் படித்தோரிடையே நிலவும் வேலையின்மைக்கு நிவாரணம் (relief) அளிக்க எடுத்துக்கொள்ளப்பட்டன.

தற்போதுள்ள வேலையின்மையைத் தவிர்ப்பது மட்டும் இன்றைய பிரச்சினை அன்று. ஆண்டுக்கு 20 லட்சம் பேர் என்ற வீதத்தில் அதிகரிக்கும் வேலையின்மையைச் சமாளிப்பதும் ஆகும். மெய்யாகவே, இந்தப் பிரச்சினை எல்லோரது கவனத்தையும் ஈர்த்திருக்கிறதோடு மட்டுமல்லாது, போதிய வேலை வாய்ப்புகள் அளிப்பதை இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தின் ஒரு முக்கியக் குறிக்கோளாகக் கொள்ளும் அளவுக்கு இது முக்கியத்துவம் அடைந்திருக்கிறது.

அரசியல் சட்டத்தில் கூறிய வழிகாட்டும் தத்துவங்கள், எல்லோருக்கும் வேலையளிப்பதையும், வேலை செய்யவும், வாழவும் எல்லோருக்கும் உரிமையிருக்கிறதென்பதையும் வற்புறுத்துகின்றன. உடனேயே இந்த உரிமையை ஒவ்வொரு குடிமகனும் பெறச் செய்வது என்பது கூடாத காரியம். ஆனால், படித்திருந்தும் வேலையில்லாதவர்களுக்கு வேலை கிடைக்க உதவுவதன் மூலம் நிவாரணத்தைத் தொடங்கலாம். நாட்டின் பல பாகங்களிலே அரசாங்கம் வாழ்க்கைக்குரிய தொழிற்பயிற்சி நிலையங்களைக் கொண்டுள்ள மாதிரி விவசாயக் குடியிருப்புகளை ஏற்படுத்தலாம். படித்தவர்கள் இந்த இடங்களுக்குச் சென்று ஓரிரு குடிசைத் தொழில்களில் பயிற்சி பெறலாம். பயிற்சிக்காலம் முடிந்தபிறகு ஏதாவது ஒரு சிறு தொழிலில் முதலீடு செய்ய அவர்களுக்கு உதவிப்பணம் கொடுத்தோ கடன் கொடுத்தோ பண உதவி அளிக்கலாம். இத் திட்டத்தினுல் விளையக்கூடிய பெரிய நன்மை யாதெனில், படித்திருந்தும் வேலையில்லாதவர்களுக்கும், முழு வேலை இல்லாதிருப்பவர்களுக்கும் வேலை கிடைக்கச் செய்வதோடு அவர்களுக்குக் குடிசைத் தொழிலில் பயிற்சி அளிக்கவும் முடியும்.

அரசாங்கத்தால் வேலையில்லாதோர்க்கு அளிக்கப்படும் பண உதவிகளும் சீவனத் தொகைகளும் (doles) பிரச்சினையைத் தீர்க்கும் திசையில் செல்லும் ஒரு படிதானு என்பது ஐயத்திற்குரியது. மேலை நாடுகளில்கூட வேலைக்கென அளிக்கப்படும் ஊதியம்தான் உயர்வாக மதிக்கப்படுகிறது. வேலையில்லாதோர்க்கு அளிக்கப்படும் பண உதவிகள் அரசாங்கத்தால் கொடுக்கப்படும் ஒரு தர்மமாகவே கருதப்படுகின்றது. இந் நிலையிலிருந்து பார்க்கும்போது, வேலையில்லாதோர்க்கு

உதவித் தொகைகளை வழங்காது, வேலை கொடுப்பதையே குறிக்கோளாகக் கொள்ளும் மரபை ஏற்படுத்த வேண்டும்.

சோஷியலிச பாணியில் சமுதாயத்தை (Socialist Pattern of Society) உருவாக்கும் நோக்கம் கொண்டுள்ள அரசாங்கம் கூட்டுறவின் பேரிலும், உற்பத்தியையும் பகிர்வையும் கூட்டுச் சமுதாயமயமாக்குவதன் பேரிலும்தான் வலியுறுத்துவது இயற்கை. மேலும், தேவையுள்ளவர்களுக்கு வேலையளிப்பதாகக் கொடுத்த வாக்குறுதியை நிறைவேற்றுவது அரசாங்கத்தின் கடமையாகும். நாட்டு வளர்ச்சிக்கெனத் தொடங்கப்படும் எந்த ஒரு திட்டமும் இதனை மனத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

11. தொழிலாளரைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள்
(Labour Statistics)

அ. முன்னுரை
(Introductory)

புள்ளிவிவரங்களின் முக்கியத்துவம் (Importance of Statistics) : கடந்த போர்க்காலத்தில் கற்றுக்கொண்ட முக்கியப் படிப்பினைகளில் நிர்வாகத்தில் புள்ளிவிவரங்களுக்குரிய முக்கியத்துவத்தைத் தெரிந்துகொண்டது ஒன்றாகும். போருக்கு முன்னர், முன்னேற்றம் அடைந்த சில நாடுகளில்கூடப் புள்ளிவிவரங்கள் ஆட்சிமுறையின் துணை விளைவுகளேயாகும். எப்படியாயினும், நாட்டின் பலவகையான போர்க்கால சமூகப் பொருளாதாரக் கட்டுப்பாடுகள், கொள்கைகளையும் திட்டங்களையும் வகுக்கவும், இந்தத் திட்டங்களின் முன்னேற்றத்தை மதிப்பீடு செய்யவும் புள்ளிவிவரங்கள் அவசியம் என்பதனைக் காட்டியிருக்கின்றன. புள்ளிவிவரங்கள், முன்னேற்றத்திற்குச் சாதனமாக அமைவதே அரசாங்கத்தின் உயிர்நாடி என்று விளக்கப்பட்டிருக்கின்றன.

தரப்படுத்தப்பட்ட பன்னாட்டுப் புள்ளிவிவரங்கள் (International Standards) : புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிப்பதற்கு வேண்டிய ஏற்பாடுகளைச் செய்துகொடுப்பது அரசு ஏற்கவேண்டிய பொறுப்பு என்று சொல்வதில் தவறில்லை. முன்னேற்றமடைந்த நாடுகளின் பட்டறிவு, வழிமுறைகள் இவைகளாலும், அவர்கள் கையாளும் செய்முறைகளாலும் இவ் வேலையில் ஒருவன் வழிநடத்தப்பட வேண்டும். ஏற்கெனவே கிடைத்த பட்டறிவைக்கொண்டு, பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நிறுவனம் (The International Labour Organisation) பல்வேறு நாடுகள்

அடையவும், தொடர்ந்து கடைப்பிடிக்கவும் வேண்டிய உலகப் பொதுத் தரப்பாடுகளை நிர்ணயித்து ஏற்கெனவே வெளியிட்டுள்ளது. இவை பழக்கங்களிலும் பரிந்துரைகளிலும் உள்ளடக்கப்பட்டிருக்கின்றன.

இந்தத் தீர்மானங்களும் பரிந்துரைகளும், புள்ளிவிவரத்தைப்பற்றிய தனிக் கட்டுரை நூல்களும் (Monograph) பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அலுவலகத்தால் கூட்டப்பட்ட புள்ளியியல் வல்லுநர்களின் பல மாநாட்டு அறிக்கைகளும், ஒரே தரப்பட்ட புள்ளிவிவரங்களை ஒழுங்குபடுத்தித் தரவும் பல நாட்டுத் திட்டங்களை வகுக்கவும் மிகவும் துணைபுரிந்திருக்கின்றன.

தொழில்சார்ந்த வாழ்க்கையையும், தொழிலாளர்களின் நிலைமைகளையும் பன்னாட்டுத் துறையில் சீர்படுத்தும் பொருள் பற்றியுள்ள தகவல்களைச் சேகரிப்பதும், அவைகளை எல்லா நாடுகளுக்கும் தெரியப்படுத்துவதும் பன்னாட்டுத் தொழில் நிறுவனத்தின் கடமைகளில் ஒன்று. புள்ளிவிவரங்களின் குறைந்தபட்சத் தரப்பாடுகளை இந் நிறுவனம் வெளியிட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் புள்ளிவிவரங்கள்பற்றிய உலகத் தரப்பாடு என்ற கட்டுரை நூலில் (Monograph on International Standardisation of Labour Statistics, 1943) கொடுத்துள்ளது.

தொழிலாளர்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களைச் சேகரிக்க வேண்டிய முக்கியத் தலைப்புகளைக் கீழே தந்துள்ளவாறு வகைப்படுத்தலாம்.

1. தொழில்களுக்கும் வேலைகளுக்கும் தக்கவாறு தொழிலாளர்களை வகைப்படுத்துதல்
2. வேலை வாய்ப்புகளும் வேலையின்மையும்
3. கூலிகள், ஊதியங்கள், வேலைநேரம்
4. வாழ்க்கைச் செலவு
5. குடும்பப் பிழைப்பு
6. தொழில் விபத்துகள்
7. கூட்டு உடன்பாடுகளும் தொழிற் பூசல்களும்.

எங்ஙனம் இருப்பினும், முக்கியமாக நாட்டின் பயன் கருதியே புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்கப்படுகின்றன என்றும்,

நாட்டுப் புள்ளிவிவரம் சேகரிக்கும் பணியாளர்கள் பன்னாட்டு ஒப்பீட்டின் நோக்கத்திற்காகப் புள்ளிவிவரங்களின் உள் நாட்டுப் பயன்பாட்டுத் தேவையைக் குறைத்துக் கொள்வார்கள் என்று எதிர்பார்ப்பது முறையாகாது என்றும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நிறுவனம் அடிக்கடி எடுத்து இயம்பியுள்ளது. பன்னாட்டு ஒப்பீட்டுத் தன்மையைச் சிறப்புடையதாக்கச் செய்யப்படும் எந்த ஒரு திருத்தமும் புள்ளி விவரங்களின் நாட்டுப் பயன்பாட்டை உயர்த்துவதாகவே அமைய வேண்டும்.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நிறுவனம் வட்டார நிலைமைகளையும் பல நாடுகளின் வளர்ச்சியையும் நன்கு ஆராய்ந்து, குறைந்த வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளுக்குப் பயனளிக்கும் வகையில் பொதுவான தரங்களில் (general standards) செய்ய வேண்டிய திருத்தங்களைக் குறிப்பாகத் தெரிவித்திருக்கிறது. எங்கே உடனடியாக முழுவதுமாக ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதோ அங்கேயெல்லாம் ஒப்பந்தத்தின் சில பகுதிகள் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டிருக்கின்றன. 1938-ல் மேற்கொள்ளப்பட்ட கூலிகள், வேலை நேரம் இவற்றைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் சார்ந்த ஒப்பந்தம் எண்-63 இதற்கு ஓர் எடுத்துக்காட்டு.

வட்டார அணுகுமுறை (Regional approach): முன்னேற்றம் எய்தியுள்ள நாடுகளின் பட்டறிவு பயனளிக்கக்கூடியதாக இருந்தாலும், நிலவும் சூழ்நிலைக்கேற்ப எவ்வாறான வழிமுறைகளைப் பன்னாட்டுத் தரத்தை அடைவதற்குக் கையாள வேண்டும் என்பது அந்தந்த நாட்டிற்குரிய முக்கியமான பொறுப்பாகும். கையாள வேண்டிய புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்கும் முறைகள், எத் துறையில் புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்க வேண்டுமோ அத் துறையின் அளவையும், நாட்டின் சமூகப் பொருளாதார வளர்ச்சியின் அளவையும், தகவல் கொடுக்கும் நபர்களையும், நிலையங்களையும் பெருமளவில் பொறுத்திருக்கிறது. முன்னேற்றம் அடைந்த நாடுகளில் கையாளப்படும் முறைகளைக் கண்மூடித்தனமாகப் பின்பற்ற முடியாது; அவைகளை மிகுந்த அக்கறையுடன் நம் சூழ்நிலைக்கேற்றவாறு திருத்தி அமைத்துக் கொள்ளவேண்டும். இங்கேதான் வட்டார அணுகுமுறைக்குத் தேவை எழுகிறது.

உதாரணமாக, வினாத் தொகுதிகளைத் (Questionaires) தபால் மூலம் அனுப்பித் தபால் மூலம் அவைகளுக்குப் பதில்கள் பெறும் ஆய்வுமுறை ஐக்கிய நாடுகளில் வெற்றிகரமாகக்

கையாளப்படுகிறது; ஆனால், அது ஆசிய நாடுகளுக்குப் பொருத்தமில்லாதிருக்கும். ஐக்கிய நாடுகளில் அங்குள்ள மக்கள்தொகையில் நகரப்புறங்களில் குடியிருக்கும் மக்கள் (urban residents) 80 சதவீதமாயிருக்கும்பொழுது, ஏறக் குறைய அதே சதவீதமான மக்கள் ஆசிய நாடுகளில் சிதறுண்ட நாட்டுப்புறங்களில் குடியிருப்பதும், அவர்களில் பெருமளவு மக்கள் படிக்காதவர்களாயிருப்பதுமே இதற்குக் காரணம். எனவே, ஆசிய நாடுகளில் புள்ளிவிவரச் சர்வேக் கள் தலச் சூழ்நிலைகளுக்குப் பழக்கப்பட்டவர்களாயும் புத்திக் கூர்மையுடனும் செயல்நயமுடனும் தகவலைப் பெறக்கூடிய திறமை உடையவர்களாயும் உள்ள கைதேர்ந்த பணியாளர் கள் மூலமாக நடத்தப்பட வேண்டியதிருக்கும். ஒரு நாட்டின் அளவிற்கேற்ப ஆய்விலுள்ள இக்கட்டுகளும் வளர்கின்றன. ஆசியாவில் உள்ள மக்கள்தொகை உலகத்திலுள்ள மக்கள் தொகையில் பாதிக்குமேல் உள்ளது. மேலும், இத்தகைய ஆய்வு முழு இந்தியாவையும் உள்ளடக்கியதாக இருக்கவேண்டு மென்றால், அது சோவியத் யூனியன் (Soviet Union) நீங்கலாக உள்ள முழு ஐரோப்பாவையும் தன் வீச்சுக்குள் அடக்கிய ஓர் ஆய்வையே ஒத்திருக்கும்.

தன்னியல்பான கூட்டுறவும் சட்ட முறையான வலுக்கட்டாயமும் (Voluntary Co-operation vs. Statutory Compulsion): ஐக்கிய நாடுகளில், தன்னியல்பான கூட்டுறவு மூலமாக மிகப் பெரிய அளவு புள்ளிவிவரங்கள் தொழிலாளர் புள்ளிவிவர அலுவல கத்தால் சேகரிக்கப்பட்டுள்ளன. அங்குச் சட்டமுறையான வலுக்கட்டாயத்தின் அவசியம் தோன்றவில்லை. தொழில் நிறுவனங்கள் சிறப்பான முறையில் அமைக்கப்பட்டிருக் கின்றன; வேலையளிப்போர் புள்ளிவிவரங்களைச் சேகரித்து வைத்துக்கொள்வதற்கும், புள்ளிவிவர வல்லுநர்களால் அவை பகுப்பாராய்வு செய்யப்படுவதற்கும் மிக்க அளவு மதிப்பளிக் கிறார்கள். ஆனால், இந்தியாவில் தொழில் நிறுவனங்கள் சிறப்பான முறையில் அமையப் பெறுதிருத்தலோடு, அவை புள்ளிவிவரங்களால் ஏற்படும் பயன்பாட்டை முழுவதுமாக இன்னும் உணரவில்லை. இந்தியாவில், கடந்த இருபது ஆண்டுகாலத்தில் கிடைத்த பட்டறிவுப்படி தாமாகவே செயல் படும் செயல்முறைகள் புள்ளிவிவரங்களைச் சேகரிப்பதில் அதிக அளவு முன்னேறவில்லை என்று காட்டுகிறது. பெரும்பான்மை யான வேலையளிப்போர் இன்றுவரை சரியான வகை அமைப் பொன்றை ஏற்படுத்திக் கொள்ளவில்லை; புள்ளிவிவரங்களின்

பயன்பாட்டில் நம்பிக்கை கொள்ளவில்லை. இன்றிருக்கும் நிலையில், சட்டமுறைப்படி கட்டாயப்படுத்துவதே நம்பத்தக்க முழுப் புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிப்பதற்கான ஒரே வழி. எனவே தான், தொழிற்சாலைகளையும், தொழிலாளர்களையும்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்கத் தொழில் புள்ளிவிவரச் சட்டம் (Industrial Statistics Act) இயற்றப்பட்டது.

ஆ. இந்தியாவில் தொழிலாளரைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களின் வளர்ச்சி

(Growth of Labour Statistics in India)

இதற்கென (தனிப்பட்ட) ஆய்வுகள் (Ad Hoc Enquiries): தொழிலாளர்களைச் சார்ந்த கொள்கைகளைச் செயல்படுத்துவதற்குப் புள்ளிவிவரங்களின் முக்கியத்துவம் இந்தியாவில் 1930ஆம் ஆண்டிலேயே உணரப்பட்டது. அதுசமயம், உண்மைகளை அடிப்படையாகக்கொண்டே கொள்கை உருவாக்கப்பட வேண்டுமெனவும், உண்மைகள் உறுதி பெறாத வரையில், குறிக்கோளைப்பற்றிக் குழப்பமும் முரண்பாடுகளும் இருக்குமெனவும் தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் சிறப்புக் குழு (Royal Commission on Labour) குறிப்பிட்டிருக்கிறது. எனினும், தொழிலாளர்களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள், சில தொழிலாளர் சட்டங்களைச் செயல்படுத்தும்பொழுது எழுந்த துணை விளைவுகளானதால் இன்றுவரை அவை வீச்சில் குறுகியதாகவே இருந்துவந்திருக்கின்றன. இதன் விளைவாக, தொழிலாளர்களின் நிலையின் ஒரு தனிப்பட்ட குறைபற்றி எப்பொழுதெல்லாம் முழு விவரமான தகவல் தேவைப்பட்டதோ அப்பொழுதெல்லாம் இதற்கெனத் தனிப்பட்ட ஆய்வுகள் செய்யச் சிறப்பு வாய்ந்த குழுக்கள் அல்லது குறிப்பிட்ட அதிகாரிகளை நியமிக்க வேண்டிய அவசியம் ஏற்பட்டது.

தனித்தன்மையுள்ள கூலிபற்றிய கணிப்புகள் குடும்ப வரவுசெலவுகளின் ஆய்வுகள் இவைகளன்றி, தொழிலாளர்களைப்பற்றிய பொதுவான ஆய்வுகள்—சிலவற்றை மட்டும் கூறவேண்டுமானல்—இந் நூற்றாண்டின் முப்பதாவது ஆண்டுகளிலும் நாற்பதாவது ஆண்டுகளிலும் பீகார் தொழிலாளர் ஆய்வுக்குழு, பம்பாய் நெசவுத் தொழிலாளர் ஆய்வுக்குழு, மத்திய மாநிலப் பீரார் நெசவுத் தொழிலாளர் ஆய்வுக்குழு, மேலும் கான்பூர் தொழிலாளர் ஆய்வுக்குழு இவைகளால்

நடத்தப் பெற்றிருக்கின்றன. புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிப்பது மாநில அரசாங்கங்களின்மீது விழுந்த பொறுப்பாகும். தொழில்துறையில் நல்ல முன்னேற்றமடைந்த பம்பாய் போன்ற பெரிய மாநிலங்கள் இதற்கானவற்றில் நல்ல அக்கறை எடுத்திருப்பதோடு, புள்ளிவிவரம் சேகரிப்பதற்கென அலுவலகங்கள் மூலமாகப் பயனுடைய வேலையைச் செய்திருக்கும்போது ஏனைய மாநிலங்களில் பல பின்தங்கிவிட்டன.

புள்ளிவிவரங்களின் வளர்ச்சிக்கான அடித்தளங்கள் (Foundations for development of Statistics): கடந்த போர்க்காலத்தில் மத்திய அரசாங்கம், மாநிலப் புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்கும் நடவடிக்கைகளை ஒருமுகப்படுத்தி, அகில இந்திய அடிப்படையில் தகவலைச் சேகரிக்கவும், தொழிலாளர்களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களின் வளர்ச்சிக்கு அடித்தளம் போடவும் செய்தது. மத்திய அரசாங்கத்தின் வழிகாட்டுதலின்கீழ் தொழிலாளர்களின் பலவகையான நிலைமைகள்பற்றிப் புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்கத் தொழிலாளர் புள்ளிவிவரச் சட்டம் (The Industrial Statistics Act, 1942) மாநில அரசாங்கங்களுக்கு உரிமை வழங்கியது. மாநிலப் புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்கும் நடவடிக்கைகளை ஒருமுகப்படுத்தவும் கிடைக்கப்பெற்ற புள்ளிவிவரங்களைத் தொகுக்கவும், இந்தச் சட்டத்தைச் செயல்படுத்தவும் தொழிலாளர் இலாக்காவில் (Department of Labour) புள்ளிவிவரம் சார்ந்த ஒரு கிளை தொடங்கப்பட்டது. தகுந்த காலத்தில் நம்பத் தகுந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் குறியீட்டுப் பட்டியலை (Cost of living Index Numbers) தொகுப்பதற்கென நாடெங்குமுள்ள பல்வேறு தொழில் மையங்களில் குடும்ப வரவுசெலவுத் திட்டங்களை ஆய்வு செய்ய ஓர் அதிகாரி நியமிக்கப்பட்டார். தொழிலாளர் ஆய்வுக்குழு எனப்பட்ட ஒரு சிறப்புக்குழு பல வேலைகளில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் நிலைமையைப் பற்றித் தனிப்பட்ட ஆய்வுகளின் மூலம் முழு விவரங்களைத் திரட்டுவதற்காக அமைக்கப்பட்டது. போருக்குப் பின்னர், புள்ளிவிவரங்களைத் தொடர்ந்து சேகரித்தல், வாழ்க்கைச் செலவுக் குறியீட்டுப்பட்டியலைக் குறித்து வைத்துக்கொள்ளல், தொழிலாளர் ஆய்வுக்குழுவினால் சேகரிக்கப்பட்ட விவரங்களைத் தற்போதுள்ள நிலைக்குப் பொருந்துமாறு செய்தல், பலவாறான தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைப்பற்றி ஆராய்ச்சி நடத்துதல் ஆகிய பொறுப்புகளைக் கொண்ட நிரந்தரமான தொழிலாளர் செயலகம் (Labour Bureau) ஒன்றினை மத்திய அரசாங்கம் அமைத்தது. இவ்வளவும் செய்யப் பெற்றிருந்தபோதிலும் இந்தியாவிலுள்ள புள்ளிவிவரங்கள் நாட்டுத்

தேவைகளுக்குப் போதுமானதாக உள்ளன என்று கருது வதற்கு முன்னர், பல செயல்கள் இன்னும் செய்ய வேண்டி யுள்ளன.

இ. வேலை வாய்ப்பு

(Employment)

வேலை வாய்ப்பைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களின் முக்கியத்துவம் (Importance of Employment Statistics): போர்க்காலத்தின் போது ஆள்வலம் மிகவும் போதாமல் போய்விட்டதாலும் அதனால் ஆள்வலத்திற்குரிய தேவையையும் அளிப்பையும் திறமான வகையில் ஒருமைப்படுத்திக்கொள்ளும் அவசியம் ஏற்பட்டதாலும், வேலையளிப்பும், தொழிலாளர் தொகையும் முக்கியமான பிரச்சினைகளாகியிருந்தன. போர்க்காலத்திற்குப் பின்னர் வேலை வாய்ப்பைப்பற்றிய விவரங்கள், வேலை வாய்ப்பு அளிப்பதைச் சார்ந்த கொள்கைகள் நாட்டின் பொருளா தாரத்திற்கு அடிப்படையானவை என்பது உணரப்பட்ட தால், மேலும் அதிகமான முக்கியத்துவத்தை அவை அடைய லாயின. தொழில்மயமாகும் பாதையில் முன்னேற்றம் அடைந்துவரும் சில நாடுகளைத் தங்களிடையே கொண்டுள்ள ஆசிய நாடுகளில் சிற்சில குறிப்பாகத் தங்களைத் தொழில்மய மாக்கிக்கொள்ளும் பாதையில் முன்னேறிக்கொண்டிருக்கும் நிலையில், அங்குள்ள வேலை கிடைப்பு வகையானது, குறிப் பாக, பயனுள்ள வேலைகளில் அமர்ந்துள்ளவரிடையே விவ சாயத்திலிருந்து தொழிலுக்கு மாறுவது போன்று காணப் படும் வேலைப் பெயர்ச்சிகள் வளர்ச்சியின் முன்னேற்றத்தைக் காட்டக்கூடிய அடையாளங்களாகும். மேலும், வேலை வாய்ப்பைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள், ஒவ்வொரு மாநிலத் தின் அதனுடன் மத்திய அரசாங்கத்தின் கொள்கைகளைச் செயல்படுத்துவதில் பங்கு பெறும் ஒரு முக்கியமான துணை அங்கமாகும் (adjunct). தொழிலாளர் தொகையின் அமைப் பைப்பற்றி முழு விவரமும் தெரியாத வரையில், சமூகப் பாது காப்பு முறைகளை இயக்க முடியாது.

இந்தியாவில் புள்ளிவிவரங்களின் வீச்சு (Coverage in India): ஆலைகள், சுரங்கங்கள், தோட்டத் தொழில்கள், மற்றும் இரயில் போக்குவரத்து ஆகியவற்றைச் சார்ந்த வேலை வாய்ப்பைப்பற்றிய ஒவ்வோர் ஆண்டிற்கான புள்ளிவிவரங் கள் தற்பொழுது கிடைக்கின்றன. இவைகளில் சிலவற்றிற்கு அரை நூற்றாண்டிற்கும் மேற்பட்ட காலத்திற்குப் புள்ளி விவரங்கள் இருக்கின்றன.

ஆலைகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் மாநில அரசாங்கங்களால் ஆலைச் சட்டத்தின்கீழ்த் தொகுக்கப்படுகின்றன. மத்திய அரசாங்கம் அவைகளை ஒன்றுசேர்க்கிறது. ஒன்று சேர்க்கப்பட்ட விவரங்கள் கீழ்க்கண்ட குறிப்புகளைப்பற்றிய தகவலைத் தெரிவிக்கின்றன.

1. பல்வேறு தொழில்களுக்கும் ஏற்றவாறு, 'என்றுமுள்ளவை' என்றும், 'குறித்த காலங்களிலுள்ளவை' என்றும் ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் வகைப்படுத்தப்பட்ட ஆலைகள்.

2. மாநிலங்களுக்கும் தொழிற்சாலைகளுக்கும் ஏற்றவாறு மேற்கூறியவற்றில் வேலை செய்பவர்களின் ஒரு நாளைய சராசரி எண்ணிக்கை.

3. எல்லாத் தொழிற்சாலைகள், பருத்தி நூல் நூற்கும் மற்றும் நெசவுத் தொழில், சணல், பொறியியல், தாதுப் பொருள்கள், உலோகப் பொருள்கள் போன்ற சில பெரிய தொழில் நிறுவனங்கள் இவைகளிலுள்ள தொழிலாளர்களைப் பால்இனத்திற்கு ஏற்றவாறு ஆண், பெண் என்றும், வயதிற்கு ஏற்றவாறு வயதுவந்தவர், இளைஞர், குழந்தைகள் என்றும் பிரித்தல்.

பருத்தி நெசவுத் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள வேலையாள்களைப்பற்றிய அகில இந்தியப் புள்ளிவிவரங்களை நெசவு ஆணையாளர் (Textile Commissioner) தொகுத்து மாதத்திற்கு ஒரு முறை வெளியிடுகிறார்.

சுரங்கத் தலைமை ஆய்வாளர் சுரங்கங்களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களைச் சுரங்கச் சட்டத்தின்கீழ்த் தொகுத்து அவைகளை அவருடைய ஆண்டு அறிக்கையில் வெளியிடுகிறார். பூமிக்கு அடியிலுள்ள, திறந்த வெளியிலுள்ள வேலைக்குத் தக்கவாறு வேலையாள்களின் ஆண்டு மொத்தச் சராசரி வருகைப் பதிவு, அவர்களின் ஒரு வார காலச் சராசரி வேலை நேரம் இவைகளைப் பற்றிய விவரங்களை அவர் தருகின்றார். ஒவ்வொரு நிலையிலும் பால்இனத்துக்குத் தக்கவாறு அவர்கள் மேலும் வகைப் படுத்தப்படுகின்றனர். ஆண்களைப் பொறுத்த வரையில், முக்கியமான வேலைகளுக்குத் தக்கவாறும் பிரிக்கப்படுகின்றனர். நிலக்கரி, காக்காப்பொன் (Mica), மாங்கனீசம் (Manganese) இன்னும் இவைபோன்ற தாதுப்பொருள்கள் ஒவ்வொன்றிற்கும் தனித்தனியாகப் புள்ளிவிவரங்கள்

இருக்கின்றன. நிலக்கரிச் சுரங்கங்களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களை மாதமொருமுறை சுரங்கத் தலைமை ஆய்வாளர் வெளியிட்டு வருகிறார்.

தோட்டங்களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் மாநில அரசாங்கங்கள், வட்ட அதிகாரிகள் இவர்களின் ஒத்துழைப்புடன் விரும்பித்தரும் அடிப்படையில் சேகரிக்கப்படுகின்றன. பல மாவட்டங்களிலுள்ள தேயிலை, காப்பி, ரப்பர்த் தோட்டங்களில் வேலை செய்யும் ஆள்களின் சராசரி எண்ணிக்கையைப் பற்றிய விவரங்கள் ஆண்டு வெளியீடுகளில் காணக்கிடக்கின்றன. அஸ்ஸாமிலுள்ள தேயிலைத் தோட்டங்களில் அமர்த்தப்பட்ட வெளியிடங்களிலிருந்து கொணர்ந்த தொழிலாளர்களைப்பற்றிய இதனினும் விரிவான விவரங்கள் இருக்கின்றன. 1932ஆம் ஆண்டுத் தேயிலை மாவட்டக் குடியேற்றத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் கட்டளைக்கிணங்கத் தரப்படும் புள்ளிவிவரங்களிலிருந்து இவை சேகரிக்கப்படுகின்றன.

29 தயாரிப்புத் தொழில்களைப்பற்றித் தயாரிப்புத் தொழில்களின் ஆண்டுக் கணிப்பு அறிக்கைகளிலும் வேலையளிப்பைப்பற்றிய சில விவரங்கள் தெரிய வருகின்றன.

இந்தியத் தொழிலாளர் ஆண்டு நூலில் வெளியிடுவதற்கென எப்போதாவது தொழிலாளர் ஆராய்ச்சி அலுவலகம் (Labour Bureau), பெரிய துறைமுகங்கள், டிராம் போக்குவரத்து, தபால் தந்தி இலாகா, அரசுடைமைக்குட்பட்ட (State owned) மோட்டார்ப் போக்குவரத்து, அரசினர் பொறியியல் பணிகள், சில பெரிய நகராட்சி மன்றங்கள் இவைகளில் வேலை செய்பவர்களைப்பற்றிய தகவல்களைத் தொகுக்க முயற்சிக்கின்றது. இருந்த போதிலும், நம்பத்தகுந்த ஒழுங்கான முறைப்படி சேகரிக்கப்பட வேலை வாய்ப்பைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் மற்றத் துறைகளைப் பொறுத்த அளவில் நடைமுறையில் இல்லை என்றே சொல்ல வேண்டும்.

இதுவரை எத் துறைகளிலெல்லாம் புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்கப்பட்டிருக்கின்றனவோ அத் துறைகளிலும்கூடப் புள்ளிவிவரங்கள் முழுமை பெறாமலேயே இருக்கின்றன. தொழிற்சாலைகளைப்பற்றிய அதிகார பூர்வமான புள்ளிவிவரங்கள் சில மாநிலங்களில் மட்டுமே கிடைக்கின்றன; இருப்பினும் மற்றைய மாநிலங்களிலும் தொழிற்சாலைகளைப் பற்றிய சில அடிப்படையான புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்கப்

பெற்று வெளியிடப்படுகின்றன. தனிப்பட்ட முறையில் அறிக்கை வெளியாகி இருந்தாலொழிய, பத்துக்குக் கீழ்ப்பட்ட தொழிலாளர்கள் உள்ள மின்சக்தி இயங்கும் தொழிற்சாலைகளுக்கு இப் புள்ளிவிவரங்களில் இடமில்லை. சில சுரங்கங்களில் உள்ள விலக்கப்பெற்ற தாதுப் பொருள்களான கல், களிமண், சுண்ணும்புக்கல் இவைகளைப்பற்றியும் சிறு அளவு அடிநிலவளக் குடைவுகளைப்பற்றியும் உள்ள புள்ளிவிவரங்கள் முழுமையாக்கப்படவில்லை. தோட்டங்களைப்பற்றிய தகவல், தேயிலை, காப்பி, ரப்பர் இவைகளைப்பற்றி மட்டுமே கிடைக்கின்றது. இவைகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களைச் சேகரிப்பதில் ஆதரவு இல்லாமை இவைகளுக்குரிய ஒரு குறையாகும். இக் குறை சில இடங்களில் அதிகமாகவே உள்ளது.

இப்பொழுது வெளியிடப்படும் புள்ளிவிவரங்களிலுள்ள முக்கியமானதொரு குறைபாடு யாதெனில், அவை அடிக்கடி ஒழுங்காக வெளிவராமலிருத்தலேயாகும். தற்சமயம் பல விவரங்கள் ஆண்டுக்கொருமுறை வெளியிடப்படுகின்றன; எனவே, கால இடைவெளி அதிகமாகவேயிருக்கிறது. குறித்த காலங்களில் நிகழ்கிற மாறுதல்களைப்பற்றித் தெரிந்துகொள்வதற்கு மாதாமாதம் காலத்தாழ்வு இன்றி வெளி வருதல் இன்றியமையாததாகும். மத்திய அரசாங்க வேலைகளைப் பற்றிய விவரங்கள் மாதத்திற்கு ஒரு முறை புனர்வாழ்வு வேலை வாய்ப்பு அளிக்கும் பொது இயக்குநர் அலுவலகத்தால் (The Directorate General of Resettlement and Employment) தொகுத்து வெளியிடப்படுகின்றன. மத்திய அரசாங்க வேலையாள்களைப்பற்றி இந்திய அரசாங்க மையப் புள்ளிவிவர அலுவலகம் (The Central Statistical Organisation) ஆண்டுக்கொரு முறை கணிப்பு நடத்துகிறது.

வேலை தேடித்தரும் நிலையங்கள், பயிற்சி மையங்கள் ஆகியவற்றின் நிர்வாகப் பொறுப்பினை ஏற்றுள்ள புனர்வாழ்வு-வேலை வாய்ப்பு இயக்குநர் அலுவலகம் வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களின் நடவடிக்கைகள், பயிற்சி நிலையங்கள் ஆகியவற்றைப்பற்றிய விவரங்களை வெளியிடுகின்றது. வெளியிடப்படுகின்ற இவ் விவரங்களில் இந் நிலையங்களிலுள்ள பதிவேடுகளில் எத்தனை மனுதார்கள் மாத முடிவில் பதிவு செய்துள்ளனர் என்பதையும், அவர்கள் எங்ஙனம் பல வேலைகளைச் சார்ந்த தொகுதியினராகப் பிரிக்கப்படுகின்றனர் என்பதையும் தெரிவிக்கின்றன. மேலும், இந்த அலுவலகம் எத்தனைப் பேர் வேலையிலிருக்கிறார்கள், தொழிலளிப்

போரால் அறிக்கையிடப்பட்ட காலி இடங்கள் எத்துணை, பல மையங்களில் பயிற்சி பெறும் நபர்கள் எத்துணைப் பேர் என்பவற்றைப்பற்றிய விவரங்களையும் தருகின்றது. இவ் விவரங்கள் நாட்டிலுள்ள வேலையின்மையின் திசையைக் காட்டப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. இந்திய அரசாங்கத்தால் நடத்தப்பட்ட அனைத்திந்திய விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணையின் (All India Agricultural Labour Enquiry) விளைவாக, விவசாயத் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை நிலைமைகள், அவர்களின் வேலை, வேலையின்மை, கூலி, வருவாய், வாழ்க்கைத் திறன், கடன் இவைகளைப்பற்றி 1950-1951ஆம் ஆண்டிற்குரிய விரிவான விவரங்கள் கிடைத்திருக்கின்றன. இதுவன்றி, பரந்த துறைகளான விவசாயம், வாணிகம், போக்குவரத்துப் பணிகள், குடிசைத் தொழில்கள், கட்டடம் கட்டுதல் போன்றவற்றைப்பற்றிக் கிடைக்கும் விவரம் மக்கள் கணிப்பு அறிக்கையிலிருந்து மட்டுமே கிடைக்கின்றது. முதன்முதலாக 1871ஆம் ஆண்டில் நடத்தப்பட்ட கணிப்பிலிருந்தே, ஒவ்வொரு கணிப்பிலும் வேலையைப்பற்றிய வினாத் தொகுதி அதிகமாகச் செம்மைப்படுத்தப்பட்டு வந்திருக்கிறது. ஆனால், போர்க்கால நிகழ்ச்சிகளால் 1941ஆம் ஆண்டுக் கணிப்பின் கணக்கெடுப்பை வேலையின் அடிப்படையில் அட்டவணை வடிவில் தயாரிக்க முடியவில்லை. இருப்பினும் 1951ஆம் ஆண்டுக் கணிப்பு, மக்கள்தொகையைப் பொருளாதார நடவடிக்கையை அடிப்படையாகக்கொண்டு தாமாகவே வேலை பார்த்துக் கொள்பவர்கள், உழைத்தும் மற்றவர்களைச் சார்ந்திருக்கிறவர்கள், உழையாது மற்றவர்களைச் சார்ந்திருக்கிறவர்கள் என்ற பாகுபாட்டினைச் செய்து பயனுள்ள விவரங்களைத் தந்துள்ளது. மீண்டும் தற்சார்பான நபர்கள் தாமாகவே வேலை பார்த்துக்கொள்பவர்கள், வேலையளிப்போர், வேலை செய்வோர் என்று வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ளனர். இத்தகைய பாகுபாடு பொருளாதார நடவடிக்கையின் பத்து விரிவான பிரிவுகளிலும் அநேகத் துணைப் பிரிவுகளிலும் செய்யப்பட்டுள்ளது. ஆனால், இதுபோன்ற கணிப்பு விவரங்கள் பத்து ஆண்டுக் காலத்திற்கு ஒரு முறைதான் கிடைக்கின்றன. அன்றாட நிர்வாக வேலைக்கும், பொருளாதாரத் திட்டத்திற்கும் இது போதாது.

நாட்டு வருமானக் குழு (National Income Committee) வேலையைப்பற்றிய விவரங்கள் தேவைப்படுகின்ற அளவுக்குக் கிடைக்காமலிருத்தலை நன்றாக உணர்ந்ததால், எல்லாத் துறை

களிலுமுள்ள வேலைகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிப்பதை வழக்கமாகச் செய்யும் ஒரு வேலையாக ஆக்கவேண்டும் என அது பரிந்துரைத்திருக்கிறது. இப் பரிந்துரைக்குத் தக்க கவனம் செலுத்துவதோடு, வேலையைப்பற்றிய புள்ளி விவரங்களில் இருக்கும் இடைவெளிகளையும் பூர்த்தி செய்ய வேண்டும்.

ஈ. கூலிகளும் வேலை செய்யும் நிலைகளும்

(Wages and Working Conditions)

கூலிசெலுத்து சட்டத்தின் கீழ்வரும் புள்ளிவிவரங்கள் (Statistics under the Payment of Wages Act): கூலிகளைப்பற்றி இப்போதுள்ள புள்ளிவிவரங்கள் கூலி செலுத்து சட்டத்தின் கீழ் சேகரிக்கப் பெறும் ஆண்டுவாரிப் புள்ளிவிவரத்திலிருந்தே (Annual Returns) தொகுக்கப் பெறுகின்றன. மாதத்திற்கு ரூ 200-க்குக்கீழ் வருவாய் உள்ள ஆலைத் தொழிலாளர்களின் ஆண்டுச் சராசரி சம்பளங்களைப்பற்றி இப் புள்ளிவிவர வரிசை காண்பிக்கின்றது. குறைபாடு யாதெனில், பல்வேறான ஆலைகளிலும் ஓர் ஆண்டில் மாறுபாடு உள்ள வேலை நாள்களால் சராசரியின்மீது ஏற்படும் விளைவுகளேயாகும். இந்தக் குறைபாட்டை நீக்க வேண்டுமேயானால், உணவுப் பானங்கள், தேயிலை, விதைகளைப் பிரித்தெடுத்தல் (gins), அச்சகங்கள் போன்றவற்றைச் சார்ந்த தொழில்களில் ஈடுபட்டுள்ள, பருவ நிலைகளுக்குட்பட்ட தொழில்களை இக் கணக்கீட்டிலிருந்து விலக்க வேண்டும். இவ் விலக்கு இயல்பாகவே புள்ளிவிவர வரிசையின் வீச்சைக் குறைக்கும்.

இதுபோன்ற விவரங்கள் கூலி செலுத்து சட்டத்தின் கீழ்வரும் இருப்புப் பாதைகளைப்பற்றியும் தொகுக்கப்படுகின்றன.

சுரங்கங்களில் வருவாய் (Earnings in mines): நிலக்கரிச் சுரங்கங்களையும் உள்ளடக்கும் வகையில் இச் சட்டம் விரிவாக்கப் பெற்றிருக்கிறது. ஆனால், இதுவரை இத் துறையில், சுரங்கத் தலைமை ஆய்வாளரின் ஆண்டு அறிக்கையில் கிடைக்கின்ற விவரங்கள் போக, இதுபோன்ற விவரங்கள் சீரான முறையில் தொகுத்து ஒழுங்குபடுத்தப்படவில்லை.

ஏனைய துறைகளில் கூலிகள் (Wages in other Sectors): தொழிலாளரின் வருவாயைப்பற்றிய விவரங்களின் மற்றத் தோற்றுவாய்கள் குடிபெயரும் தொழிலாளர்களைக் கட்டுப்

படுத்தும் அதிகாரியின் (Controller of Emigrant Labour) ஆண்டு அறிக்கைகளேயாகும். அசாமிலுள்ள தேயிலைத் தோட்டங்களில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் சராசரி வருவாயைப் பற்றிய விவரங்களை இவ்வறிக்கைகள் தருகின்றன. இவ்விவரங்கள் ஒவ்வோர் ஆண்டிலும் இரண்டு மாதங்களைப் பற்றிய எண்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு தயாரிக்கப்பட்டனவாகும். 29 தொழில் நிறுவனங்களைப்பற்றித் தயாரிப்புத் தொழில்களின் கணிப்பு ஆண்டு அறிக்கைகளும் (Census of Manufacturing Industries), இருப்புப்பாதை வாரியம் (Railway Board) அறிக்கைகளும் அந்தந்தத் துறைகளில் ஓராண்டுக் காலத்தில் வழங்கப்பட்ட மொத்தக் கூலிகளைப்பற்றிய சில விவரங்களைத் தருகின்றன.

முன்னேற்றம் அடைந்த நாடுகளில் கூலிகளைப்பற்றிய விவரங்கள் (Wage data in Advanced Countries): இந்தியாவிலுள்ள கூலிகளைப்பற்றியும் வருவாயைப்பற்றியும் உள்ள விவரங்கள் போதிய அளவுக்கு இல்லாமலிருத்தலுக்கு நேர்மாறாக, முன்னேற்றம் அடைந்த நாடுகளில் விவசாயத்தை உள்ளடக்கிய பொருளாதார நடவடிக்கையின் எல்லா முக்கியமான கிளைகளிலும் உள்ள கூலிகளைப்பற்றிய இன்றியமையாத விவரங்கள் ஏராளமாகக் கிடைக்கின்றன. வருவாய், கூலிகள் இவற்றின் போக்கை நிர்ணயிக்கப் பல்வேறான அளவீடுகள் ஒழுங்கான முறையில் வெளியிடப்படுகின்றன. இவை ஒவ்வொன்றிற்கும் உள்ள சில தனித் தன்மைகளின் காரணமாக ஒவ்வொன்றுக்கும் தனியானதோர் அளவுகோல் தேவைப்படுகின்றது. இவைகளில் சில, 200 தொழில்களிலுள்ள வாரச் சராசரி வருவாய், ஒரு மணி நேர மொத்த வருவாய், செலவு செய்யக்கூடிய வருவாயின் போக்கு, மேலும் சில தேர்ந்தெடுக்கப் பெற்ற கூலித் தொகைகளின் குறியீட்டு எண் ஆகும். பிரிட்டனில் பொறிவழி யாக்கும் தொழில்களிலும் பெரிய பொறிவழி யாக்காத் தொழில்களிலும் உள்ள வாரச் சராசரி வருவாயும் அதன் குறியீட்டு எண்ணும், கூலித் தொகையில் ஏற்படுகின்ற அன்றாட மாறுதல்களும் ஒவ்வொரு மாதமும் தொழிலாளர்துறை அமைச்சரக அரசிதழில் (Gazette of the Ministry of Labour) வெளியிடப்படுகின்றன.

வேலை (மணி) நேரம் (Hours of Work): இந்தியாவில் வேலை நேரத்தைப்பற்றிய விவரங்கள் மிகக் குறைவு. சுரங்கங்களைத் தவிர, ஒழுங்கான புள்ளிவிவரக் கோவை கிடையாது. பொறிவழி யாக்கும் தொழில்களின் கணிப்பு அறிக்கைகள்

கணிப்பின் கீழ் வரும் தொழில்களிலுள்ள ஓராண்டுக் காலத்தில் செலவழிக்கப்படும் மொத்தஆள்-மணி நேரம் (man-hours) பற்றிய விவரங்களைத் தருகின்றன. தொழிலாளர் சட்டம் இயங்குமுறையைப்பற்றிய அறிக்கைகள் (Reports on the working of the Factories Act) ஆண்கள், பெண்கள் இவர்களின் சாதாரண வார உழைப்பு நேரத்தின் அடிப்படையில் அமைந்த தொழிற்சாலைகளின் வெவ்வேறு எண்ணிக்கையைக் காட்டுகின்றன. எவ்வாறாக இருப்பினும், தொழிற்சாலைகளின் சராசரி வார உழைப்பு நேரத்தைப்பற்றிய புள்ளிவிவரக் கோவையைத் தொகுக்க இதுவரை யாதொரு முயற்சியும் எடுத்துக்கொள்ளப்படவில்லை.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நிறுவனத்தின் ஒப்பந்தம் (International Labour Organisation Convention) **எண் 63 :** முக்கியமான சுரங்க, பொறிவழி யாக்கும் தொழில்களிலும், கட்டட வேலை, விவசாயம் இவைகளிலும் உள்ள கூலி, வேலை நேரம் ஆகியவற்றின் புள்ளிவிவரங்களைப்பற்றியே இவ்வொப்பந்தம் உள்ளது. இந்த ஒப்பந்தம் பகுதி பகுதியாக உறுதி செய்வதற்கான ஏற்பாட்டைக் கொண்டது. இந்த ஒப்பந்தத்திற்கு ஏற்ப, ஆண்டுக்கு ஒரு முறை அல்லது கூடுமானால் குறுகிய கால இடைவெளிகளில், எல்லாத் தொழில் நிறுவனங்களையும்பற்றியோ எடுத்துக்காட்டாக விளங்கும் சில மாதிரித் தொழில் நிறுவனங்களைப்பற்றியோ உள்ள விவரங்களிலிருந்து எல்லாக் கூலியாள்களின் வருவாயைப்பற்றியும், வேலை நேரத்தின் உண்மையான நிலையைப்பற்றியும் புள்ளிவிவரங்கள் தொகுக்கப் பெறவேண்டும். வருவாயின் பொதுவான வளர்ச்சியைக் காட்டக்கூடிய குறியீட்டு எண்களும் தயாரிக்கப்பட வேண்டும். மூன்று ஆண்டுகளுக்கு ஒரு முறை, முடிந்தால் இன்னும் குறுகிய காலத்திற்கு ஒருமுறை, ஒவ்வொரு பாலினத்திற்கும், வயதுவந்தவர்களுக்கும், இளைஞர்களுக்கும் தனித்தனியாக விவரங்கள் கொடுக்கப்பட வேண்டும். கால வீத ஊதியங்கள் (time rates of wages), சாதாரணமாகச் செய்யும் வேலை நேரம் (normal hours of work) இவைகளின் குறியீட்டு எண்கள் இவை அனைத்தையும்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் கூட்டு உடன்படிக்கைகள் (collective agreements), நடுத்தீர்ப்புகள் (arbitration awards), சட்டங்கள், வேலையளிப்போர், தொழிலாளர்கள் இவர்களின் அமைப்புகள் இவைகளிலிருந்து தொகுக்க வேண்டும். பல்வேறான தொழில்களிலுள்ள முக்கியமான வேலைகளைப்பற்றிய தனிப்பட்ட விவரங்கள் மூன்று

ஆண்டுக் காலத்திற்கும் உட்பட்ட காலத்திற்கு ஒருமுறை கொடுக்கப்பட வேண்டும்.

வேளாண்மைக் கூலிகளைப் (agricultural wages) பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் இரண்டு ஆண்டுகளுக்கும் மேற்படாத கால இடைவெளிகளில் தொகுக்கப் பெற வேண்டும். விவசாயத்தினுள்ள சூழ்நிலை தனிப்பட்ட தன்மையுடையதாக இருப்பதாலும், நாட்டுப்புறக் கூலிகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் இன்னும் சரியான வளர்ச்சியடையாததாலும், வெவ்வேறு நாடுகளிலுள்ள சூழ்நிலைக்கு ஏற்பப் புள்ளிவிவரங்கள் கூலிகளைப்பற்றியோ வருவாயைப் பற்றியோ இருக்கலாம்.

எல்லாச் சட்டப் பிரிவினைகளையும் அல்லது விவசாயத்தைச் சார்ந்துள்ளவற்றையும், உண்மையான வருவாய்கள் அல்லது கூலி வீதங்கள் ஆகியவற்றைச் சார்ந்துள்ளவைகளையும் உறுதி செய்ய மேற்கூறிய ஒப்பந்தம் ஏற்பாடு செய்துள்ளது. தேவைப்படுகின்ற நிர்வாக அமைப்பு இல்லாத காரணத்தால் எங்கெல்லாம் புள்ளிவிவரங்களை உடனடியாகத் தொகுக்க முடியாமற் போகின்றதோ அங்கெல்லாம் விவசாயத்தையும் இன்னும் சில துறைகளையும் விட்டுவிடவும் ஏற்பாடுகள் உள்ளன.

விரிவடைவதற்குள்ள தேவை (Need for expansion): இந்தியாவில் கூலிகளைப்பற்றியும் வேலை நேரத்தைப்பற்றியுமுள்ள தொகுதிகளைச் சார்ந்த சுருக்கமான புள்ளிவிவரங்கள் போக, கூலித் தொகை, வாழ்க்கைச்செலவு, கூலி வழங்கும் முறைகள், வேலை செய்யும் நேரம், தினவேலை ஷிஃப்டுகள், வேலை செய்யும் சூழ்நிலை இவைகளைப்பற்றிய முழு விவரங்களுக்கும் அவசரமான தேவை உள்ளது. இவை போன்ற முழு விவரங்களையும் 'ஆழ்ந்த மாதிரி விசாரணைகள்' (intensive sample enquiries) வாயிலாக மட்டுமே சேகரிக்க முடியும். தொழிலாளர்களின் நிலைமையைப்பற்றிய இதே மாதிரியான புள்ளிவிவரக் கணிப்புகள் (surveys) பருவந்தோறும் (periodically), தொழிலாளர் ஆய்வுக் குழுவின் அறிக்கைக்குட்பட்ட சில தொழில்களைப்பற்றிய புள்ளி விவரங்களை அவ்வப்பொழுதுள்ள நிலைமைக்கு ஏற்றவாறு ஆக்குவதற்கென, தொழிலாளர் அலுவலகத்தால் நடத்தப் பெறுகின்றன.

குறிப்பாகக் கூலியைப்பற்றிய விவரங்களுக்குப் பொறிவழியாக்கும் வேலைகள் ஒரே தரமாக இருத்தலும், செம்மை

யான பகுப்பாராய்வும் தேவைப்படுகின்றன. தொழில்கள், வட்டாரங்கள், வேலைகள் இவைகள் ஒவ்வொன்றிற்கும் இடையேயுள்ள வேறுபாடுகள், வருவாய் மட்டங்களுக்கு ஏற்றவாறு அமைந்த தொழிலாளர் தொகையினரின் பகிர்வு, ஒரு காலத்தில் உள்ள போக்குகள் ஆகியவற்றை இத்தகைய ஆய்வுகள் தெளிவாகக் காட்ட வேண்டும். குறிப்பாகக் கூறின், சேகரிக்கப்படும் விவரங்கள் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நிறுவனத்தின் ஒப்பந்த எண் 63-ன் இரண்டாவது பகுதிக்கு ஒப்பாக அமைய வேண்டும்.

உ. தொழில் உள்ளுறவுகள்

(Industrial Relations)

தொழிற்பூசல்கள் (Industrial disputes): தொழில் உள்ளுறவுத் துறையில், தொழிற் பூசல்களும், தொழிற்சங்க முறையும் புள்ளிவிவரங்கள் தேவைப்படும் முக்கியமான பிரிவுகளாகும். கால் நூற்றாண்டிற்கு மேற்பட்ட காலத்திற்கு இந்தியா இப் பொருள்களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களைக் கொண்டுள்ளது.

தொழில்துறையின் உள்ளுறவுகளின் முக்கியத்துவம் வளர்ந்துகொண்டே யிருப்பதாலும், உழைப்புச் சுயமாகவே முக்கியத்துவம் அடைந்திருப்பதாலும் தொழில்துறையின் உள்ளுறவுகளின் குறியீடு என்ற முறையில் தொழில் பூசல்களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் இன்னும் அதிகமான சிறப்பு எய்தி வருகின்றன. வேலைநிறுத்தத்தால் இழக்கப்படும் மனித-நாள்களின் (man-days) மூலம் தொழிலுக்கு ஏற்படும் இழப்புகளைப்பற்றி இப் புள்ளிவிவரங்கள் புதிய கருத்தினைத் தெரிவிக்கின்றன. இத் துறையில் உள்ளோர், வேலையளிப்போருக்கும் வேலையில் அமர்த்தப்பட்டோருக்குமிடையே உள்ள தொடர்பைப் பாதிக்கும் வகையில் உணர்ச்சியுடையவர்களாக இருத்தலின் (sensitive), புள்ளிவிவரங்களைத் தெளிவாக விளக்குவதற்கும், சரியாகப் பதிவு செய்வதற்கும் உள்ள தேவை அதிகமாக உள்ளது.

வேலை நிறுத்தம், கதவடைப்பு இவைகளில் கொண்டு போய் விடும் பூசல்களின் எண்ணிக்கை, இவைகளில் சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள், இழக்கப்பட்ட மனித-நாள்கள், இவற்றிற்கான காரணங்கள், விளைவுகள், வேலை நிறுத்த காலத்தின் அளவு, இன்னும் இது போன்றவற்றைப்

பற்றி இச் சமயம் புள்ளிவிவரங்கள் தொகுக்கப்படுகின்றன. ஆனால், இது சில மாநிலங்களில் மட்டுமே செய்யப்படுகிறது. தாமாகவே புள்ளிவிவரங்களைச் சேகரிக்கும் முறை (Voluntary return system) சில மாநிலங்களில் கையாளப்படுவதால் இவ்விடங்களில்கூடப் புள்ளிவிவரங்கள் முழுமை அடைந்துள்ளதா என்பதுபற்றிச் சில வேளைகளில் ஐயங்கள் எழுப்பப்படுகின்றன. புள்ளிவிவரச் சேகரிப்புச் சட்டத்தின் கீழ் (Collection of Statisitcs Act) சட்ட விதிகளை வகுத்து இந்த இக்கட்டைத் தவிர்க்கலாம். ஒரே சீரான தன்மையைப் பெற விளக்கங்களையும், கணக்கெடுப்பு முறைகளையும், மற்றும் வேறு பொருத்தமான காரியங்களையும் விதிகள் ஒழுங்குபடுத்துதல் வேண்டும்.

இந்தியாவில் வேலையைப்பற்றிய போதிய அளவுக்கு விவரங்கள் இல்லாமலிருக்கும் காரணத்தால், பூசல்களால் விளையும் சமூக இடர்களின் கீழ்க்கண்ட இரண்டு அளவுகளைக் கணக்கிட முடியாமற் போய்விடுகிறது: ஒன்று, தொழிலில் அமர்த்தப்பட்ட 1,00,000 முழு நேர வேலையாள்களுக்கு நிகழும் பூசல்களின் எண்ணிக்கையை அளவிடுகின்ற 'நிகழ்ச்சி விரைவு வீதம்' (frequency rates); மற்றொன்று, ஒவ்வொரு 1,00,000 வேலையாள்களுக்கும், இழக்கப்படும் மனிதநாள்களின் எண்ணிக்கைக்கும் இடையே உள்ள வீதத்தின் அளவு. வேலையைப்பற்றி மாதத்திற்கு ஒரு முறை புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிக்கப்பட்டால்தான் இது சாத்தியமாகும்.

தொழிலாளர் சங்க இயக்க முறை (Trade Unionism): அங்கத்தினர்கள், நிதிகள், இன்னும் மற்றச் சில செய்திகளைப்பற்றிய விவரங்கள் முழுமை பெறாமலித்தலே தொழிலாளர் சங்கங்களைப்பற்றி இப்பொழுது உள்ள புள்ளிவிவரங்களின் முதன்மையான குறையாகும். தொழிற்சாலை வேலை நிலையைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களைப்போன்று நிறைய சங்கங்கள் புள்ளிவிவரங்களைத் தருவதில்லை. எனவே, இப் புள்ளிவிவரங்களும் முழுமை பெறாமலிருக்கின்றன. நாட்டின் சில இடங்களில் அதிக எண்ணிக்கையுள்ள பதிவுபெறாச் சங்கங்களைப்பற்றித் தகவல் ஏதும் இல்லாதது இவ் விவரங்களின் மற்றுமொரு குறையாகும். இக் குறைபாடுகள் நீக்கப்படுதல் வேண்டும்.

ஊ. பாதுகாப்பு, உடல்நலம், நலன்
(Safety, Health and Welfare)

விபத்துகள் (Accidents): வேலை செய்யும் நிலைமைகளைச் சீர்படுத்துவதற்கான திட்டத்தில் பாதுகாப்பு, விபத்தைத் தடுக்கும் நடவடிக்கைகள் ஒரு முக்கியமான கூறுகும். இதற்கு எந்தெந்தக் காரணங்கள் என்னென்ன விபத்துகளை விளைவிக்கின்றன என்பதைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களை நுணுக்கமாகப் பகுத்தாராய்வது அவசியமாகும்.

தொழில் சட்டம், சுரங்கச் சட்டம் இன்னும் இதுபோன்ற மற்றச் சட்டங்களில் உள்ள ஏற்பாடுகளைச் செயல்படுத்தும் போழ்து, தொழில் விபத்துகளைப்பற்றிய தகவல் இந்தியாவில் சேகரிக்கப்படுகிறது. தொழில்துறை ஆய்வாளர், சுரங்கத்துறைத் தலைமை ஆய்வாளர், கப்பல்துறைத் தலைமை ஆய்வாளர், இரயில் நிர்வாக வாரியம் ஆகிய இவர்களின் ஆண்டு அறிக்கைகள் அவரவர் துறைகளைப்பற்றிய இவ்வாறுன புள்ளிவிவரங்களைக் கொண்டுள்ளன. டிராம் போக்குவரத்து (Tram ways), பெரிய துறைமுகங்கள் மேலும் மற்றத் துறைகளில் நிகழும் விபத்துகளின் எண்ணிக்கையைப்பற்றிய விவரங்கள் தொழில் அலுவலகத்தால் (Labour Bureau) எப்பொழுதாவது—ஆனுல் ஒழுங்காக அன்று—சேகரிக்கப்படுகின்றன.

அநேகமாக எல்லா மாநிலங்களிலும் உள்ள தொழிற்சாலைகளைப்பற்றியும், ஜம்மு-காஷ்மீர் மாநிலத்தைத் தவிர இந்தியா முழுவதிலுமுள்ள எல்லாச் சுரங்கங்களைப்பற்றியும் உள்ள விபத்துகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் அநேகமாக முழுமை பெற்றனவாக உள. இருந்தாலும், சுரங்கங்களைப் பொறுத்த மட்டில் சிறிய விபத்துகளைப்பற்றிய விவரங்களை வெளியிடுதல், இவைகள் முழுமையுடையவையா என்பது ஐயத்துக்கிடம் அளிப்பதால் நிறுத்தப்பட்டுவிட்டது. இந்த விவரங்களை இன்னும் சிறப்புடையனவாக்க வழியிருக்கிறது. உதாரணமாக, கடும் விபத்துகளின் வீதத்தைக் கணக்கிடுவதைச் சாத்தியமாக்கக் காயத்தின் தன்மையையும், அதன் காரணமாகத் தொழிலாளர்கள் கட்டாயமாக வேலையிலிருந்து விலகியிருப்பதன் கால அளவையும் கொண்டு விபத்துகள் ஆய்வு செய்யப்படலாம். சுரங்கங்களில் ஏற்படும் உயிர்ச்சேதம் விளைவிக்காத விபத்துகளைப்பற்றி முழுவிவரங்களும் திரட்டப்

படவேண்டும். கட்டடம் கட்டுதல், மோட்டார்ப் போக்கு வரத்து இவைகள் போன்ற ஏனைய துறைகளுக்காகவும் புள்ளிவிவரங்கள் ஒழுங்காகத் தயாரிக்கப்பட வேண்டும்.

வேலையைச் சார்ந்த வியாதிகள் (Occupational diseases): வேலையைச் சார்ந்த வியாதிகள் சமீபகாலம் வரை கவனம் செலுத்தப்படாத ஒரு பொருளாகவே இருந்து வந்திருக்கின்றன. இவைகளைப்பற்றியுள்ள விவரங்கள் மிகவும் குறைவாக இருப்பதுடன் அநேகமாகக் கோலார் தங்கச் சுரங்கத்தைப்பற்றியே உள்ளன. சிலிகோஸிஸ் (Silicosis), நிமோனோகோனியோஸிஸ் (Pneumonoconiosis) போன்ற தொழில்சார்ந்த வியாதிகள் மற்றச் சில சுரங்கத் தொழில்களிலும் ஆலைத் தொழில் துறையிலும் சாதாரணமாகக் காணப்படுகின்றன. தொழில் சார்ந்த வியாதிகளைப்பற்றிய விவரங்களைச் சேகரிப்பதற்காகத் தொழில் சட்டத்திலும், சுரங்கச் சட்டத்திலும் உள்ள ஏற்பாடுகள் நிறைவேற்றப்படவில்லை.

தொழிலாளர்களுக்கான இழப்பீடு, மகப்பேற்றுதவி, நோய்க்கு அளிக்கப்படும் உதவி (Workman's compensation and maternity and sickness benefits): விபத்துகளாலும், தொழில்சார்ந்த வியாதிகளாலும் உயிர் இழப்போ படுகாயங்களோ ஏற்படுவதால் தொழிலாளர்களுக்கு அல்லது அவர்களின் குடும்பங்களுக்கு அளிக்கப்படும் இழப்பீடுபற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் உள்ளன. இங்குக்கூட, புள்ளிவிவரங்கள் சில மாநிலங்களுக்கு மட்டுமே இருக்கின்றன. மேலும், வேலையளிப்போர் ஆண்டுக்கொருமுறை விவரங்களைத் தரச் சட்டபூர்வமாகக் கட்டாயப்படுத்தப்பட்டிருந்தபோதிலும், அவர்களிற் சிலர் இவ் விவரங்களைக் கொடுப்பதில்லை. இழப்பீடு அளிக்கப்படாத அல்லது கேட்கப்படாத நிகழ்ச்சிகள் அநேகம்.

தொழிற்சாலைகளிலும் தோட்டங்களிலும் அளிக்கப்படும் பேறுகால உதவிகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களை மகப்பேற்றுதவிச் சட்டம் (maternity benifit legislation) இயங்குகின்ற மாநிலங்கள் யாவும் ஆண்டுதோறும் தொகுக்கின்றன. நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் நலன் ஆணையாளர் (Coal-mines Labour Welfare Commissioner), நிலக்கரிச் சுரங்கங்களைப்பற்றியும், சுரங்கத் தலைமை ஆய்வாளர் மற்றச் சுரங்கங்களைப்பற்றியும் இவைபோன்ற விவரங்களைத் தொகுக்கின்றனர்.

வேலையால் ஏற்படும் காயங்களுக்குள்ள இழப்பீடு, பேறுகால உதவிகள், நோய்க்கால உதவிகள் இவற்றை ஆலைத்

தொழிலாளர்களுக்கு அளிப்பதன் பொறுப்புப் படிப்படியாகத் தொழிலாளர்களுக்கான அரசு ஈட்டுறுதிக் கார்ப்பரேஷனுல் (Employees' State Insurance Corporation) ஏற்கப்பட்டு வருகிறது. காலப்போக்கில் இந்தப் பொருள்கள்பற்றி ஈட்டுறுதிக் கார்ப்பரேஷனின் பதிவேடுகளிலிருந்தும், அதன் வட்டாரக் கிளைகளின் பதிவேடுகளிலிருந்தும் மேலும் சிறந்த புள்ளிவிவரங்கள் கிடைக்கக்கூடும்.

உடல் நலம், வேலைக்கு வராமை (Health and Absenteeism): தொழிலாளர் ஆராய்ச்சி அலுவலகத்தால் சில தொழில்களுக்குச் சேகரிக்கப்பட்ட விவரங்கள் நோயின் காரணத்தால் வேலைக்கு வராமையைப்பற்றி ஓரளவுக்கு விஷயத்தை ஆராயப் பயனுள்ளதாக இருப்பினும், தொழிலாளர்களின் உடல் நலத்தைப்பற்றி ஒருவிதமான செய்தியும் கிடையாது. வேலைக்கு வராமைபற்றி இப்பொழுது தயாரிக்கப்படும் புள்ளி விவரங்கள் மிகக் குறைவு ஆகும். இரும்பு எஃகு தொழில், சிமெண்டு, தீப்பெட்டி, படைக்கலப் பணித்துறை (ordinance) போன்ற துறைகளில் ஒத்துழைக்கும் சில நிறுவனங்களால் மாதத்திற்கு ஒருமுறை அனுப்பப்படும் விவரங்களை இவை அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளன. நெசவு இன்னும் மற்றத் தொழில் துறைகள் போன்ற தனி இடங்களைச் சார்ந்த விவரப் பட்டியல் தொடர்களும் (local series) தயாரிக்கப்படுகின்றன. வியாதியின் காரணமாகவோ வேறு காரணமாகவோ நிகழும் வேலைக்கு வராமையைப்பற்றிய ஒழுங்கான விவரங்கள், எல்லாப் பொறிவழியாக்கும் தொழில்களிலும் தோட்டங்களிலும் இன்னும் ஏனைய தொழில்களிலும் தொகுக்கப்பட வேண்டும். ஏனெனில், இவை தொழிலாளரின் உடல் நலத்தைப்பற்றிப் பயனுள்ள தகவலைத் தெரிவிக்கும்.

நல நடவடிக்கைகள் (Welfare Activities): 1948ஆம் ஆண்டுத் தொழிற்சாலைச் சட்டத்தால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட புதிய விவரப்பட்டியல் கட்டாயமாகப் பூர்த்தி செய்யப்பட வேண்டுமென்று ஆணையிடப்பட்டுள்ளதால் சிற்றுண்டி விடுதி (canteen), குழந்தைக் காப்பிடங்கள் (creches), இன்னும் ஓய்வு எடுத்துக்கொள்வதற்கான இடங்கள் (rest shelters) போன்ற ஆலைத் தொழிலாளர்களுக்கான பல நல வசதிகளைப்பற்றிய விவரங்கள் படிப்படியாகக் கிடைத்துவருகின்றன. சுரங்கச் சட்டம், 1952, தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம், 1951, ஆகியவற்றில் கண்டுள்ள இவற்றிற்கான ஏற்பாடுகள் இன்னும் செயல்படுத்தப்படவில்லை.

தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட சில தொழில்களில் காலந்தோறும் நடத்தப்படும் புள்ளிவிவரக் கணிப்புகள் மூலமாக நலன்சார் நடவடிக்கைகளைப்பற்றிய செய்தி, தொழிலாளர் ஆராய்ச்சி அலுவலகத்தால் (Labour Bureau) சேகரிக்கப்படுகிறது. மருத்துவம், பொழுதுபோக்கு, கல்வி முதலிய வசதிகளையும், வருங்காலச் சேமநிதி (provident fund), பணிக்கொடை (gratuity) முதலிய திட்டங்களையும்பற்றிய விவரங்கள் இச் செய்தியின் பகுதிகளாக அமைகின்றன.

எ. வாழ்க்கைத்தரம், வாழ்க்கைச் செலவு

(Cost and Standard of Living)

வாழ்க்கைப் புள்ளி (Cost of Living Index Numbers): வாழ்க்கைச் செலவு என்பது தொழிலாளர்களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள், ஆராய்ச்சி இவற்றின் முக்கியத் துறையாகும். மேலும், வாழ்க்கைச் செலவின் குறியீட்டு எண் கூலிகளைச் சீர்படுத்தும் ஒரு நம்பத்தகுந்த கருவியாகும்.

கூலியின் பொருட்டு ஏற்படும் தொழிற்பூசல்களைச் சிறந்த முறையில் தீர்த்துவைக்க அடிப்படையான விவரங்களின் நடைமுறைத் தேவையின் காரணமாகவும், சில மாநில அரசாங்கங்கள் கடந்த சில ஆண்டுகளாகவே பல தொழில் மையங்களிலுள்ள தொழிலாளர்களின் குடும்ப வரவு செலவுத் திட்டத்தைப்பற்றிய விவரங்களை ஆராயவேண்டி வந்ததனுலும் வாழ்க்கைப் புள்ளிகள் சேகரிக்க வேண்டிய அவசியம் ஏற்பட்டது. போருக்கு முந்திய காலத்தைச் சேர்ந்த இது போன்ற புள்ளித் தொடர்கள் முப்பது தொழில் மையங்களுக்குக் கிடைக்கின்றன. ஆனுல், இத்தொடர்கள் தங்கள் வீச்சிலும் நம்பத் தகுந்த அளவிலும் பெருமளவுக்கு ஒன்றுக்கொன்று மாறுபட்டனவாகவே இருந்தன. இவற்றில் உள்ளடக்கப்பட்ட இனங்களும் இவற்றைத் தொகுக்கும் முறைகளும் மாநிலங்களிலுள்ள வாழ்க்கைச் செலவின் ஏற்ற இறக்கங்களைச் சரிநுட்பமாக ஒப்பிட்டுப் பார்க்க இவை பயன்படா என்று சொல்லும் அளவுக்கு, வேறுபாடு உடையனவாக உள. ஒப்பிடக்கூடிய வாழ்க்கைத் தரங்கள் ஒப்பிடப்படக்கூடும் என்று நாம் கொள்வதுடன், விலைவிவரங்களும், பல்வேறு குறியீட்டெண்களின் கணிப்பும் ஒரே அடிப்படையில்தான் செய்யப்படுகின்றன என்றுல்தான், வெவ்வேறு வாழ்க்கைச் செலவுக் குறியீட்டெண் தொடர்ச்சிகளை

ஒப்பிடுவது சாத்தியமாகும். இரயில் தொழிலாளர்களின் பஞ்சப்படி காரணமாக எழுந்த பூசல்களைத் தீர ஆய்வு செய்வதற்கென, பி.என். ராவ் (B.N. Rao) என்பவரின் தலைமையின்கீழ் இந்திய அரசாங்கத்தால் நிறுவப்பெற்ற விசாரணை மன்றம் (Court and Enquiry), பம்பாய் நீங்கலாக நாட்டின் எந்தப் பகுதியிலுமுள்ள வாழ்க்கைப்புள்ளி எண்களில் (Cost of Living Index Numbers) எதுவுமே திருப்திகரமானதாக இல்லை என்ற கருத்தினைத் தெரிவித்திருக்கிறது. அதன் பிறகு, இவ் விசாரணை மன்றம் பரிந்துரைத்தவாறே அரசாங்கம் நாட்டுப்புற, நகரப்புற மையங்களுக்கு(Urban of Rural Centres) நம்பத்தகுந்த வாழ்க்கைச் செலவுக் குறியீட்டு எண்களைத் தயாரிப்பதற்காகக் குடும்ப வரவு செலவுகளைப் (பட்ஜெட்) பற்றிய விவரங்களை ஆய்வு செய்வதற்கென ஓர் அமைப்பை நிறுவியது. 1943-46-க்கு இடைப்பட்ட காலத்தில், நாட்டின் பல்வேறு பகுதிகளைச் சார்ந்த சில நகரப்புற மையங்களில் ஒரே மாதிரியான புதிய ஆராய்வுகள் நடத்தப்பட்டன. குடும்ப வரவுசெலவுகள் சேகரிக்கப்பெற்று அட்டவணைப் படுத்தப்பட்டன. தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட நுகர்வு இனங்களின் (selected items of consumption) வார விலை நிலவரங்கள் (weekly price quotations) தொழிலாளர்கள் வாழும் இடங்களிலுள்ள சிறு வியாபாரிகளின் பிரதிநிதிகளிடமிருந்து பெறப்பட்டுத் தொகுக்கப்படுகின்றன. இந்த விசாரணைகளின் அடிப்படையில் வாழ்க்கைப்புள்ளி எண்கள் தயாரிக்கப்பெற்றுத் தொழிலாளர் ஆராய்ச்சி அலுவலகத்தால் (Labour Bureau) வெளியிடப்படுகின்றன.

குறைந்த அளவுக் கூலியை நிர்ணயிக்கக் குடும்ப வரவு செலவுகளின் விசாரணைக்குள்ள முக்கியத்துவத்தை 1948ஆம் ஆண்டுச் சிறுமக் கூலிச் சட்டம் (The Minimum Wages Act, 1948) எடுத்துக் காட்டியது. ஏற்கெனவே, விசாரணை செய்யப் பெறாத சில இடங்களில் அரசாங்கத்தால் புதிய விசாரணைகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. இவ் விசாரணைகளின் அடிப்படையில் வாழ்க்கைப் புள்ளி எண்கள் தயாரிக்கப் பெற்று வருகின்றன.

கடந்த பத்து ஆண்டுக்காலமாக மத்திய அரசாங்கத்தால் பல புதிய வாழ்க்கைப்புள்ளி எண்களின் தொடர்கள் இவ்வாறாகத் தொடங்கப்பெற்றிருந்தாலும், மாநில அரசாங்கங்களால் தொகுக்கப்பெற்ற பழைய தொடர்கள் இன்னும் நிராகரிக்கப்படவில்லை. அவைகளில், மன நிறைவு அளிக்கக்

கூடியதாகக் கருதப்படும் பல வெளியிடப்படுவதோடு, நடைமுறை நோக்கங்களுக்கென (practical purposes) பயன்படுத்தவும் பெற்று வருகின்றன.

அனைத்திந்தியக் குறியீடு (All India Index): பல்வேறான இடங்களுக்கென்று தனித்தனியாகத் தயாரிக்கப்பட்ட வாழ்க்கைப் புள்ளிகள் தேவையுள்ளதாகவும் பயனுள்ளதாகவும் இருந்தாலும், நாட்டின் பொருளாதார நிலையைப் பற்றிப் பொதுவாகப் புரிந்துகொள்வதற்கு அனைத்திந்தியப் புள்ளிவிவரமும் தேவைப்படுகின்றது. அனைத்திந்திய வாழ்க்கைப் புள்ளி, தொழிலாளர் ஆராய்ச்சி அலுவலகத்தால் தொகுக்கப்பெற்று வெளியிடப்பட்டு வருகின்றது. அண்மைக் காலத்திய (recent) போக்கினை இன்னும் சரியாகப் புரிந்துகொள்ளுவதற்கெனத் தொடக்கத்தில் 1944 ஆக இருந்த அடிப்படை ஆண்டு (base-year) பின்னர் 1949-க்கு மாற்றப்பட்டது.

குடும்ப வரவு செலவுகளைப்பற்றிய தகவல் இவ்வாறாகப் பல இடங்களுக்குக் கிடைத்திருந்தாலும், நம்பத் தகுந்த அனைத்திந்திய வாழ்க்கைப் புள்ளி தொகுத்தல் என்ற கோணத்திலிருந்து பார்க்குங்கால், இவ் விவரங்கள் ஒரு பெரிய குறைபாடுடையதாக உள்ளன. இவ் விவரங்கள், ஒரே காலத்திற்குரியதாக அமையவில்லை. சில குறியீட்டு எண்கள் போருக்கு முந்திய காலத்தில் உள்ள விவரங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளன; சில, போர்க்கால விவரங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளன; இன்னும் சில, கால் நூற்றாண்டுக் காலத்திற்கும், அதற்கு மேலும் உள்ள காலத்திய விவரங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளன. இது மன நிறைவைக் கொடுக்கக்கூடியதாகாது. எனவே, அனைத்திந்திய வாழ்க்கைப்புள்ளி தயாரிக்க நம்பத்தகுந்த ஆதாரம் ஒன்றனை உருவாக்க அனைந்திந்தியாவையும் அடிப்படையாகக் கொண்ட புதிய விசாரணைத்தொடர் தேவைப்படுகிறது.

ஏ. சில பெரிய இடைவெளிகள்

(Some Major Gaps)

இந்தியாவிலுள்ள தொழிலாளர்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களின் நிலையும் அவைகளை மேம்பாடடையச் செய்வதற்கான வழிகளும் முந்திய பத்திகளில் ஆராயப்பெற்றன. அவைகளிலிருந்து இப்போதுள்ள புள்ளிவிவரத்தொகுப்பு முறை

யில் உள்ள ஒரு முக்கிய இடைவெளி வேலையின்மையைச் சார்ந்தது என்பது தெரிய வருகின்றது. திட்டச் சூழ்நிலையில் ஆள்வல வளம் பயனுறுதியுள்ள வகையில் பயன்படுத்தப் பெறுதல் மிகுதியான சிறப்பினைப் பெறுகிறது. தேவைப் படுவது யாதெனில், எதிர்பார்க்கப்படும் தொழிலாளர் தேவையின் அளவுக்கும் அதன் பகிர்வுக்கும் எதிராக எதிர் பார்க்கப்படும் தொழிலாளர் தொகுதியின் கிடைப்பையும் பகிர்வையும் காட்டக்கூடிய ஆள்வல நிலவரமே (man-power budget) ஆகும். கடுமையான ஆள்வலப் பற்றுக்குறையும் ஆள்வலத்திற்குள்ள தேவைகளையும் ஆள்வல அளிப்பையும் சமப்படுத்துவதிலுள்ள அவசியமும் சேர்ந்து மேற்கத்திய நாடுகளில் தொழிலாளர் படையின் அமைப்பைப்பற்றிய விவரமான தகவலைச் சேகரிப்பதையும் அவற்றைத் தொடர்ந்து காத்துப் பேணுவதையும் அவசியமாக்கின. இந்தியாவில் ஆள்வலப் புள்ளிவிவர வேலைக்குழுவின் (Working group on Man Power Statistics) ஆலோசனையின்படி திட்டக் குழு இந்தப் பொருள்பற்றிய வேலையில் ஈடுபடத் தொடங்கி இருக்கிறது.

வேலையின்மையைப்பற்றிய விவரங்கள் (Unemployment data): இந்தியாவில் உள்ள ஒரு மிகப் பெரியதும் மிகவும் மலைப் படையச் செய்கின்றதும் ஆகிய பிரச்சினையாக வேலையின்மை யும் குறைந்த வேலையுடைமையும் (under employment) காட்சி யளிப்பதுடன் அவற்றின் அளவுகள் கடுமையாகவும் தொடர்ந்தும் உயர்ந்துகொண்டே செல்கின்றன. முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் இந்தப் பிரச்சினையைச் சமாளிக்க முடியவில்லை. எனவே, இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் வேலையின்மையைக் குறைக்க வேலை வாய்ப்புகளை விரிவடையச் செய்வதைக் குறிக்கோளாகக் கொண்டுள்ளது. இக் குறிக் கோளை அடைவதற்கு நடைமுறைக்குப் பொருத்தமான ஒரு கொள்கையை உருவாக்குவதற்கு, வேலை வாய்ப்பைப்பற்றி யும், வேலையின்மையைப்பற்றியும் முழுப் புள்ளிவிவரங்கள் தேவைப்படும். இதுபோன்ற கொள்கைகளைச் செவ்வனே செயல்படுத்த, நாட்டுக்கு என்ற அளவில் இல்லாமல், மாநிலங்களுக்கும் மாநிலங்களுக்குள் நாட்டுப் புறங்களுக் கும், நகர்ப்புறங்களுக்கும், இவற்றிற்கும் மேலான முக்கி யத்துவம் வாய்ந்த பகுதிகளான தொழில் வகுப்புகள், நடுத்தர வகுப்புகள், ஏனைய வகுப்புகள் இவற்றிற்கும் புள்ளி விவரங்கள் தேவைப்படும். தற்பொழுது, இந்தியாவில், வேலை வாய்ப்புகள், வேலையின்மை இவைகளின் பொதுவான

நிலைமையைப்பற்றி நம்பிக்கைக்குரிய விவரங்கள் இடையா. முன்னேற்றம் எய்திய நாடுகளில், சமூகக் காப்புறுதி ஏற்பாடுகளும் (Social Insurance System) தொழிற்சங்கப் பதிவேடுகளுமே (Trade Union Records) வேலையின்மை சார்ந்த புள்ளி விவரங்களின் முக்கியத்துவம் வாய்ந்த தோற்றுவாய்களாகும்.

வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களிலுள்ள பதிவுகளே இந்தியாவில் இந்தப் பொருளைப்பற்றிய தகவலின் ஒரேஒரு தோற்றுவாய் ஆகும். ஆனால், நாட்டு வேலைவாய்ப்புகள், வேலையின்மைப் பிரச்சினைகள் என்ற கண்ணோட்டத்தில் பார்க்கும்பொழுது இப் புள்ளிவிவரங்களின் மதிப்பு மிகவும் குறைவானதாகும். இதற்குக் காரணம் இவை தொழிலாளர் படையின் ஒரு சிறுபகுதியை மட்டுமே சார்ந்துள்ளன என்பதே. மாதிரியாகக்கூட இவைகளைக் குறியீடாகக் கொள்ள முடியாது. பல இடங்கள், வேலைகள், தொழில்கள் இவைகளிலுள்ள தொழிலாளர்கள் யாவரும் ஒரேவீதத்தில் பதிவுசெய்துகொள்வதில்லை.

இந்திய அரசாங்கத்தால் நிறுவப்பெற்ற தேசிய மாதிரி சர்வே (National Sample Survey) அண்மையில் நகரப்புறங்களிலும் நாட்டுப்புறங்களிலும் உள்ள வேலையின்மையைக் காலந்தோறும் மதிப்பீடு செய்வதற்கான முயற்சியைத் தொடங்கியுள்ளது. சில மாநிலங்களில் வேலை வாய்ப்பைப் பற்றிய புள்ளிவிவரக் கணிப்புகளும் நடத்தப்பெற்றிருக்கின்றன. ஆனால், பயன்படுத்தப்படுகின்ற பொதுவாக உள்ள கருத்துகளும் (concepts) விளக்கங்களும் (definitions) அநேகமாக வேறுபாடுடையனவாக உள. எதிர்காலத்தில் நிகழும் சர்வேக்கள் ஒரேமாதிரியாகவும், ஒன்றையொன்று ஒப்பிடும் வகையிலும் அமைய, கையாள வேண்டிய கருத்துகளையும், விளக்கங்களையும், செய்முறைகளையும் தெளிவாகக் காட்டக்கூடியதாக, வேலையளிப்பு, வேலையின்மை இவற்றைப் பற்றிய புள்ளிவிவரங்களைச் சேகரிப்பதற்கு உதவுகின்ற முறையில் ஒரு சிறு புத்தகம் ஒன்றினைத் தயாரிக்க வேண்டும்.

இந்தியா ஒரு பரந்த நாடு. தொழிலாளர்படையில் 70 விழுக்காடு வேளாண்மையில் ஈடுபட்டுள்ளனர். 8 விழுக்காட்டினர் (சதவீதம்) சிறு தொழில்களைச் சார்ந்துள்ளனர். ஒழுங்கான அமைப்பினைப்பெற்று விளங்கும் தொழிற்சாலைகளிலிருந்து பெறுவதுபோல், இவைகளிடமிருந்து வினாத் தொகுதிகள் மூலம் விவரங்களைப் பெறமுடியாது. பயிற்சி பெற்ற ஆய்வாளர்கள் அத் துறைக்குச் சென்று தீர ஆய்வு

செய்வதன் மூலமே விவரங்களைத் தொகுக்க முடியும். ஆனால், செலவு, பயிற்சிபெற்ற ஆள்களின் எண்ணிக்கைக் குறைபாடு, விவரங்களைச் சேகரிப்பதிலுள்ள உடனடியான அவசியம் போன்ற கேள்விகள் எழுகின்றன. எனவே, மாதிரிப் புள்ளி விவரக் கணிப்புகள் (sample surveys) மூலம் இதுபோன்ற விவரங்களை விரைவிலும் குறைந்தபட்சச் செலவிலும் சேகரிப்பதுதான் நடைமுறையில் சாத்தியமாகும் ஒரே வழியாகும்.

அமெரிக்க ஐக்கியநாடுகள், கனடா முதலியவற்றை உள்ளடக்கிய மேற்கத்திய நாடுகள் பலவற்றில் இதுபோன்ற கணிப்புகள் இப்பொழுது நிகழ்ந்துகொண்டு இருக்கின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, அமெரிக்காவில் போர்க்காலத்தில் இது போன்ற கணிப்புகள் தொடங்கப்பட்டன. இப்போது, 230 மாதிரி இடங்களில் (sample areas) இக் கணிப்புகள் மாதத்திற்கு ஒருமுறை செய்யப்பெற்று வருகின்றன. 25,000 குடும்பங்கள் கொண்ட தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட மாதிரிப் பகுதி ஒன்றை ஒவ்வொரு மாதமும் இவ்வகையில் எடுத்துக்கொண்டு, விவரங்கள் திரட்டப்படுகின்றன.

உற்பத்தித் திறனைப்பற்றிய ஆராய்ச்சி (Studies on productivity): இந்தியாவில் தொழிலாளர்களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களில் பிறிதோர் இடைவெளி உற்பத்தித் திறனைச் சார்ந்ததாகும். பொறிவழியாக்கும் தொழில்களின் கணிப்பு அறிக்கையில் (Census of Manufacturing Industries) சில விவரங்கள் காணக் கிடக்கின்றன. சுரங்கத் தொழில் தலைமை ஆய்வாளர் (Chief Inspector of mines) நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளரின் தனிநபர் உற்பத்தி, தனிநபர் வேலை நேரம் (man-shift) இவை பற்றிய விவரங்களை வெளியிடுகிறார். சில காலத்திற்கு முன்பு, பருத்தி நெசவுத் தொழிலிலுள்ள உற்பத்தித் திறனைப்பற்றிய ஆராய்ச்சி ஒன்றினைத் தொழிலாளர் ஆராய்ச்சி அலுவலகம் (Labour Bureau) நடத்தியது.

இப்பொழுது வெளியிடப்படும் இதுபோன்ற விவரங்கள் பயனுடையன என்பதில் ஐயம் ஏதும் இல்லை என்றாலும், இன்னும் ஆழ்ந்த ஆராய்ச்சிகளுக்கும், ஒருமுகப்படுத்தும் நடவடிக்கைக்கும் உள்ள தேவை புறக்கணிக்கப்பட முடியாது. பருத்தி நெசவுத் தொழில்களில் நடத்தப்பெற்றது போலவே பல ஆராய்ச்சிகள் ஏனையத் தொழில்களிலும் நடத்தப்படலாம். நிலக்கரியைப்பற்றி இப்பொழுது வெளியிடப்படும் விவரங்கள் போன்று மற்ற முக்கியத்துவம் வாய்ந்த தாதுப் பொருள்களைப்பற்றிய விவரங்களும் வெளியிடப்படவேண்டும்.

தொழிலாளரின் வேலை மாறுதல் (Labour turn-over): தொழிலாளர்களின் வேலைமாறுதலைப்பற்றிய விவரங்களும் கணிசமான முக்கியத்துவம் காட்டப்படவேண்டிய துறையாகும். திறமைக்கும் உயர்ந்த உற்பத்தி ஆற்றலுக்கும் இன்றியமையாததாக விளங்கும் நிலையான உழைப்பின் (stability of labour) அளவீடு (measure) என்ற வகையில், தொழிலாளியின் வேலை மாறுதல் வீதம் (turn-over rate) அதிகமான முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததொன்றாகும். அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் எல்லாப் பொறிவழியாக்கும் தொழில்களைப்பற்றிய இது போன்ற விவரங்கள் ஒழுங்காக வெளியிடப்பட்டு வருகின்றன. பம்பாய்த் தொழில் உறவுச் சட்டத்தின்கீழ் (Bombay Industrial Relations Act) கிடைக்கும் புள்ளிவிவரங்களை அடிப்படையாகக்கொண்டு, பம்பாய்த் தொழிலாளர் அலுவலகம் (Bombay Labour Office) பருத்தி நெசவுத் தொழிலைப்பற்றிய மாதப் புள்ளிவிவரத் தொடர்களைத் தொடங்கியுள்ளது. இந்த வேலைமாறுதல் வீதங்களைப் பெரிய தொழில்களில் சிலவற்றிற்காவது கணக்கிடுவது பயனுள்ளதாகும்.

புள்ளிவிவர அதிகாரிகளும் பணியாள்களும் (Statistics Authorities and Staff): இக்காலத்தில் பல நிறுவனங்கள் பதிவேடுகளை ஒழுங்காக வைத்துக்கொள்வதில்லை. மேலும், புள்ளிவிவரங்களைத் தொகுத்துத் தருவதற்கென அமர்த்தப்பட்ட பணியாள்கள் இப் பதிவேடுகளின் முக்கியத்துவத்தைப் புரிந்துகொள்வதை எதிர்பார்க்க முடியாது. தொழிற்சாலைகளை மேற்பார்வையிடும் பல தொழில் அதிகாரிகள் (labour officers) தங்களுடைய நிர்வாகப் பணிகளிலேயே கண்ணும் கருத்துமாக ஈடுபட்டிருப்பதால், பதிவேடுகளை நன்கு ஆராயவோ (examine) புள்ளிவிவரங்களை நுட்பமாகச் சரிபார்க்கவோ அவர்களுக்கு நேரம் கிடைக்கவில்லை. மிகச் சில மாநிலங்கள் தவிர, புள்ளிவிவரங்களைச் சரிபார்க்கவும் புள்ளிவிவரங்களைத் தொகுக்கவும் தனிப்பட்ட வகையில் பயிற்சி அளிக்கப்பட்ட பணியாள்கள் இல்லை. மேலும், சம்பந்தப்பட்ட நிர்வாகங்கள் ஒவ்வொன்றும் புள்ளிவிவரங்களைத் தனித்தனியாக அளிப்பதால் அவற்றை ஒன்றிணைக்க வேண்டிய தேவை எழுகிறது. எல்லாப் புள்ளிவிவரங்களையும் ஒன்றிணைக்கவும், பயிற்சி பெற்றவர்களால் அவைகளைத் தொகுக்கவும், புள்ளிவிவரங்களைத் தரும் அமைப்புகளைப் பார்வையிடவும், புள்ளிவிவரங்களைச் சரிபார்க்கவும் ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் ஒரு புள்ளிவிவர அதிகாரி இருக்க வேண்டும். குடும்ப வாழ்க்கை, கூலிகள் இவைகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களைச் சேகரிக்கக்

களத்திலேயே செய்யப்படும் தீர்வாய்வுகள் (field investigations) தேவைப்படும். இதற்குப் பயிற்சிபெற்ற களத் தீர்வாய்வாளர்கள் கொண்ட ஒரு நிரந்தரமான பணியாளர் தொகுதி ஒன்று இன்றியமையாதது. அவர்கள் கண்டறிந்த உண்மைகள் சரியானவையாக அமைய அவர்கள்—குறிப்பாக பதிலளிப்பவர்களில் பெரும்பான்மையோர் படியாதவர்களாக உள்ள ஆசிய நாடுகளில்—திறமையுடையவர்களாகவும், செயல் நலம் உடையவர்களாகவும், ஆர்வம் உள்ளவர்களாகவும் வட்டார நிலைமைகளைப்பற்றி நன்கு அறிந்தவர்களாகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

புள்ளிவிவரங்களைப் பயன்படுத்துதல் (Application of Statistics): கொள்கையை வகுக்கப் புள்ளிவிவரங்கள் இன்றியமையாத தேவையானதால் (pre-requisite) விவரங்கள் சரியாகவும், விரைவாகவும், நிர்வாக வழிநடத்துதலுக்கு உகந்த வகையிலும் பாகுபாடு படுத்தப்பட வேண்டுவது இன்றியமையாததாகும். புள்ளிவிவரங்கள் ஒரு நாளில் சேகரிக்கக் கூடியன அல்ல. அவைகள் உடனடித் தேவைகளாக ஆகும் வரை காத்திருக்கா. அண்மையிலுள்ள எதிர்காலத்தில் எழக் கூடிய தேவைகளை முன்பாகவே தெரிந்து வைத்திருப்பது அவசியமாகும். இதற்கு, மிகவும் அண்மையில் கொள்கையில் ஏற்பட்ட நிகழ்ச்சிகளை உன்னிப்பாகக் கவனிப்பது இன்றியமையாததாகும். புள்ளிவிவரங்களை இன்றைய நாளைய பிரச்சினைகளுக்குப் பொருந்துமாறு செய்யவும், புதிய புள்ளி விவரத் தொடர்களில் தலைசிறந்ததைத் தெரிந்துகொள்ளவும் தேவைப்படுகின்ற திறமையும் கூர்மையான நாட்டமும் கொண்ட ஒரு புள்ளிவிவரப் பணியாளர் குழுவை ஏற்படுத்திக்கொள்வது அவசியமாகும்.

ஐ. முடிவு

தொழிலாளர்களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களைச் சேகரிப்பதும், தொகுப்பதும் இந்தியாவில் இன்னும் குழந்தைப் பருவத்திலேயே இருக்கின்றது. மிக முக்கியமான இடைவெளிகளை மீண்டும் பார்க்கும்போது, இந்தியாவிலுள்ள வேலை வாய்ப்பைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் அவற்றின் வீச்சில் குறைவானதாகவே காணப்படுகின்றது. அவைகள் மற்ற வாழ்க்கைப் பகுதிகளுக்கும் விரிவடையப்படவேண்டும். அவைகளுடைய தரம் மேம்பாடடையவும், சேகரிப்பின் தடவைகள் (frequency) அதிகரிக்கப்படவும் வேண்டும். அநேகமாக

நிலக்கரிச் சுரங்கங்களைத் தவிர, தொழிலாளர் ஊதியங்களையும் வேலை செய்யும் நிலைமைகளையும்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் எதிர் பார்க்கப்படுகின்ற தரத்தைச் சிறிதளவுகூட எட்டிப் பிடிக்க வில்லை. பல்வேறான தொழில்களிலும் பிராந்தியங்களிலும் உள்ள கூலிமுறை அமைப்பையும் அவைகளில் காலப்போக்கில் ஏற்படும் மாறுதல்களையும் சரிவரத் தெரிந்துகொள்வதற்கு தொழில்துறைக் கூலிகள்பற்றிய விவரங்கள் சரியாக வகைப் படுத்தப்படுவதுடன், பாகுபாடும் செய்யப்படவேண்டும். உற் பத்தித்திறன், தொழிலாளரின் வேலைமாறுதல் இவைபற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் ஒழுங்கான முறையில் தொகுக்கப் பெற வேண்டும். கடைசியாக—ஆனால் எதற்கும் கடைப்பட்ட தன்று—ஒன்றைக் கூறவேண்டும். நாடு முழுவதற்கும் வேலை யின்மையைப்பற்றிய நம்பத் தகுந்த விவரங்கள் கிடையா. முழுமையான வேலை வாய்ப்புக்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்துத் திட்டமிடும் இக் காலத்தில் (in an era of planning) இது உடனே நிவர்த்தி செய்ய வேண்டிய ஓர் இடைவெளி ஆகும்.

சரியான, முழுமையான இக் காலத்திற்குப் பொருந்தும் புள்ளிவிவரங்களின் அவசியத்தை அதுவும் இந்தியா சமூகப் பொருளாதார வளர்ச்சி எய்தும் விஷயத்தில் பெரிய மாறுதல் களை அடைய இருக்கும் இக் கட்டத்தில் வலியுறுத்த அவசிய மில்லை. மூலப்பண்டங்களின் உற்பத்தியாளர், தோட்டங் கள், சுரங்கங்கள் மேலும் மற்றத் தொழில்கள்; இவைகளில் வேலை பார்க்கும் தொழிலாளர்களைப் பெருவாரியாகக் கொண்ட பொதுமக்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்து வதே தலையாய குறிக்கோளாகும். இதற்கு உற்பத்தி, பகிர்வு, நுகர்வு இவற்றைப்பற்றி மட்டும் அல்லாது, மனிதன் என்ன ஈட்டுகிறான், என்ன செலவழிக்கிறான், அவனுடைய வாழ்க்கை நிலைமையும் அவன் வேலை செய்யும் நிலைமைகளும் எவ்வாறு உள என்பவை பற்றியும் புள்ளிவிவரங்கள் தேவைப்படுகின்றன. தொழிலாளர்படையின் அளவு, பகிர்வு இவற்றைப்பற்றியும், கூலி விவரங்களைப்பற்றியும் எல்லாவற்றையும் உள்ளடக்கிய (comprehensive) விவரங்கள் இல்லாது போனால், சமூகக் காப்புமுறைகளை மேம்பாடடையச் செய்வது முடியாத செயல். இந்தியாவிலுள்ள தொழிலாளர் களைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களின் சேகரிப்பு முறையிலும், தொகுப்பு முறையிலும் உள்ள இடைவெளிகள் எவ்வளவு விரைவாக இட்டு நிரப்ப முடியுமோ அவ்வளவு விரைவாக இட்டு நிரப்பப்படுகின்றனவா என்பதையும் உறுதிப்படுத்து வது இன்றியமையாததாகும்.

12. குழந்தைத் தொழிலாளர்
(Child Labour)

அ. வரலாற்றுப் பின்னணி

குழந்தைத் தொழிலாளர் என்ற சொல்லுக்கு, பொருளாதாரச் செயல்முறை என்ற வகையிலும், சமூகத் தீமை என்ற வகையிலும் இரண்டு பொதுவான விளக்கம் கூறலாம். குடும்பத்தின் தொழில் வருமானத்தை அதிகரிக்கக் குழந்தைகள் இலாபமுள்ள வேலைகளில் அமர்த்தப்படுவதை முதல் வகை தெரிவிக்கிறது. இரண்டாவது வகையில்தான் குழந்தைத்தொழிலாளர் என்ற சொல் பொதுவாக வழக்கத்தில் இருந்து வருகிறது. சமூகக் கேடுகளின் தன்மையையும் அளவையையும் ஆராயும்போது, குழந்தைகள் அமர்ந்துள்ள வேலைகளின் தன்மை, அவர்களை எதிர்நோக்கியிருக்கும் ஆபத்துகள், அவர்களின் முன்னேற்றத்திற்கான சந்தர்ப்பங்கள் நிராகரிக்கப்படல் ஆகியவற்றைக் கவனிக்க வேண்டும். குழந்தைத் தொழிலாளிகளுக்கும் ஏனையோரைப் போலவே தம்முடைய பண்பை வளர்த்துக்கொள்ள வாய்ப்புகள் தேவைப்படுகின்றன. அவன் தனக்காகவோ தன் குடும்பத்துக்காகவோ சூழ்நிலையால் வேலையில் அமரக் கட்டாயப் படுத்தப்படும்போது, அது அவனுடைய வளர்ச்சியை நேர்முகமாகவோ மறைமுகமாகவோ பாதிக்கும்போதுதான் குழந்தைத் தொழிலாளி வேலையில் அமர்த்தப்படுவதிலுள்ள சமூகத் தீமைகள் புலப்படுகின்றன.

தொன்மைக் காலந்தொட்டே குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் வயலிலோ வீட்டிலோ வேலை செய்து வந்திருந்தாலும் கூட, இங்கிலாந்தில் தோன்றிய தொழில் புரட்சிக்குப் பிறகே

குழந்தைத் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதால் விளையும் தீய விளைவுகள் மிகவும் அதிகமாகி எல்லோருடைய கவனத்தையும் ஈர்க்கத் தொடங்கின. தொழில் புரட்சியின் தொடக்கக் கட்டங்களில் அதாவது 18ஆம் நூற்றாண்டின் இறுதியில் லங்காஷயரிலும் (Lancashire), யார்க்ஷயரிலும் (Yorkshire) நிறுவப்பட்ட பஞ்சாலைகளில் லண்டனிலிருந்தும் மற்றப் பட்டணங்களிலிருந்தும் வந்த ஏழைச் சிறுவர்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டனர். சகிக்க முடியாத நெருக்கடியும், சுகாதாரமற்ற படுக்கைக் கூடங்களும் கொண்ட வீடுகளில் வசித்துவந்த இச் சிறுவர்கள் அட்டூழியங்களுக்கு ஆட்படுத்தப்பட்டதைக் குழந்தைத் தொழிலாளரின் வரலாற்றின் இருள் சூழ்ந்த அத்தியாயங்களில் ஒன்றாகக் கூறலாம்.[1] நீராவிச் சக்தியின் வருகையால் பட்டணங்களிலும், நிலக்கரி வயல்களிலும் நிறுவப்பட்ட தொழிற்சாலைகளில் அமர்த்தப்பட்ட சிறுவர்களும் வருந்தத்தக்க சூழ்நிலையில் வேலை செய்ய வேண்டியதாயிற்று. குழந்தைத் தொழிலின் சமூகக் கேடுகள் இங்கிலாந்தில் மட்டும் இருக்கவில்லை. அவை ஜெர்மனி, பெல்ஜியம், அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள், மற்றும் தொழில் மயமான நாடுகள் யாவற்றிலும் தோன்றின. இவற்றை முற்போக்கான சட்டங்களைக்கொண்டு தவிர்க்கவேண்டிய நிலை தோன்றிற்று. இந்தியாவில் 19ஆம் நூற்றாண்டின் மத்தியில் தொழிற்சாலைகள் நிறுவப்பட்டன. இங்குள்ள பருத்தி, சணல் ஆலைகளில் தொடக்க காலத்திலிருந்தே குழந்தைகள் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டனர். நிலக்கரிச் சுரங்கங்களும் குழந்தைகளை அநேகமாகத் தரைமட்டத்திற்குக்கீழ் வேலையில் அமர்த்தின. குழந்தைத் தொழிலாளர்களைப் பாதுகாப்பதற்கான சட்டங்கள் இந்தியாவில் 1881ஆம் ஆண்டிலேயே இயற்றப்பட்டிருந்தாலும், அவைகளின் வீச்சு 100 அல்லது நூற்றுக்கு மேற்பட்ட ஆள்களை வேலையில் அமர்த்தியுள்ள தொழிற்சாலைகளுக்குப் பொருந்தும் வகையில் குறுகியிருந்தது. மேலும் இச் சட்டத்தை அமல் செய்கின்ற அமைப்புச் சரியானதாக இல்லை. எனவே, இச் சட்டம் நடைமுறை அளவிலே நடவடிக்கை ஏதும் எடுக்கப்பெறா ஒரு வெறும் ஏடாகவேயிருந்தது. பாதுகாப்பு அளிக்கின்ற சட்டம் இருந்தாலும் பல ஒழுங்கான அமைப்பற்ற தொழில் நிறுவனங்களில்—விவசாயத்தைப்பற்றி ஏதும் சொல்லத் தேவையில்லை—குழந்தைத் தொழிலின் தீமைகள் இன்னும் நிலைத்திருக்கின்றன.

[1] Encyclopaedia of the Social Sciences, Vol. II p. 414.

ஆ. குழந்தைத் தொழிலாளர் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டிருப்பதன் அளவு

(Extent of Child Labour)

தொழிற்சாலைகள் (Factories): தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின்கீழ் A பிரிவு மாநிலங்களிலும், C பிரிவு மாநிலங்களிலும் 1952-ல் தொழிற்சாலைகளில் வேலையில் நியமிக்கப்பட்ட வயதுவராதவர்கள், குழந்தைகள் ஆகியோரின் மொத்த எண்ணிக்கை 24,321. இவர்களில் வயது வராதவர்களின் எண்ணிக்கை 18,162 அல்லது மொத்தத்தில் கிட்டத்தட்ட 75 சதவீதமும், குழந்தைகளின் எண்ணிக்கை 6,159 அல்லது மொத்தத்தில் 25 சதவீதமுமாக இருந்தது. வயது வராதவர்களில் கிட்டத்தட்ட 82 சதவீதமும், குழந்தைகளில் 75 சதவீதமும் ஆண்கள்.

சென்னையில் குழந்தைத் தொழிலாளரின் குவிவு (concentration) மிகவும் அதிகமாயிருந்தது. இங்குள்ள குழந்தைத் தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை நாடு முழுவதிலும் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டவர்களில் மூன்றில் ஒரு பாகமாகும். அடுத்து வந்தது பம்பாய். அங்குக் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் மொத்தத்தில் ஆறில் ஒரு பாகம், மேற்கு வங்காளத்திலும் பீஹாரிலும் ஒவ்வொன்றிலும் இவ் வீதம் ஒன்பதில் ஒரு பாகம்.

குழந்தைத் தொழிலாளர்களை அதிகமான அளவுக்கு வேலையில் அமர்த்திய தொழில் தொகுதிகள் கீழ்வருமாறு: ரசாயனப் பொருள்கள் (2,738), பான வகைகள் தவிர மற்ற உணவுப் பொருள்கள் (5,317), நெசவு (3,766), உலோகமல்லாத கனிப்பொருள்கள் (3,712), புகையிலை (1,898) வேலையில் அமர்த்தப்பட்டவர்களைத் தொழில் வாரியாகப் பாகுபடுத்திக் காட்டும்போது, ரசாயனத் தொழில் தொகுதியில் தீப்பெட்டித் தொழிற்சாலைகளும், உணவுத் தொழில் தொகுதியில் தேயிலைத் தொழிற்சாலைகளும், உலோகமல்லாத கனிப்பொருள் உற்பத்தித் தொழில் தொகுதியில் அப்பிரகத் தொழிற்சாலைகளும், புகையிலைத் தொழில் தொகுதியில் பீடித் தொழிற்சாலைகளும் பெருவாரியான வேலைவாய்ப்புகளை அளிக்கின்றன என்பது தெரியவருகிறது. இந்த நூற்றாண்டில் முதல் இருபதாண்டின் தொடக்கத்திலிருந்து தொழிற்சாலைகளில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட குழந்தைகளின் எண்ணிக்கை குறைந்து வந்திருக்கிறது—1923-ல் 74,620 அல்லது தொழிற்

சாலைகளிலுள்ள தொழிலாளர்களின் மொத்த எண்ணிக்கை 5·3 சதவீதத்திலிருந்து 1952-ல் 6,149 அல்லது மொத்தத்தில் 0·2 சதவீதமாகக் குறைந்திருக்கிறது. எனவே, தொழிற்சாலைகளிலாவது குழந்தைத் தொழிலாளர் பிரச்சினை இப்போது கடுமையாக இல்லை என்பதைப் புள்ளிவிவரங்கள் காட்டுகின்றன. ஆனால், தொழில் சட்டத்தின்கீழ்க் கொடுக்கப்படுகின்ற புள்ளிவிவரங்கள் முழு விவரங்களையும் தருகின்றனவா என்பது ஐயத்திற்கு இடமளிப்பதாக இருக்கின்றது. ஏனென்றால், தொழிற்சாலை ஆய்வாளர்களோ மற்ற அதிகாரிகளோ, தொழிற்சாலைகளை ஆய்வு செய்ய வருவதைப் பார்த்த உடனே வேலையளிப்போர் பல குழந்தைத் தொழிலாளர்களைத் தொழிற்சாலைகளினின்று அனுப்பிவிடுகின்றனர். இது ஆய்வாளர்களின் அனுபவமாகும். இப்படி அனுப்பப்படும் குழந்தைத் தொழிலாளர்களில் பலர் வேலையில் அமர்த்தப்படுவதற்கு ஏற்ற குறைந்தபட்ச வயதிற்கும்கீழ் உள்ளவர்கள். இது சம்பந்தமாகத் தொழிலாளர் ஆய்வுக் குழுவினரால் கொடுக்கப்பட்டுள்ள கீழ்க்காணும் குறிப்புகள் சுவையளிக்கக் கூடும்: 'விவரங்கள் தருகின்ற நிறுவனங்கள் மற்றவற்றைக் காட்டிலும் சட்டத்திற்கு உட்பட்டிருக்கிறார்கள் என்பதையும் குழந்தைகள் ஒளிவு மறைவாகவே வேலையில் அமர்த்தப்படுகிறார்கள் என்பதையும் நினைவில் கொள்ள வேண்டும்...ஆய்வுகளினின்று வெளிப்பட்ட முக்கியமான உண்மை யாதெனில், பலவகையான தொழில் நிறுவனங்களில்—முக்கியமாகச் சிறிய தொழில் நிறுவனங்களில்—குழந்தைகளை வேலைக்கு அமர்த்தக் கூடாது என்ற தடை வெளிப்படையாக அலட்சியப்படுத்தப் படுகிறது என்பதே. மேலும், போதிய ஆய்வாளர்கள் இல்லாததால் சட்டத்தின் உரிய விதிகளைச் செயல்படுத்துவது கடினமாக இருக்கிறது.[1]

குழந்தைத் தொழிலாளர்களின் குவிவு தென்னிந்தியாவின் சிறிய தொழில் அலகுகளில்—முக்கியமாகத் தீப்பெட்டி, பீடித் தொழில்களில்—மிகவும் அதிகமாகக் காணப்படுகிறது. 1952-ல் இந்திய அரசாங்கம், சாத்தூர், சிவகாசி ஆகிய இடங்களிலுள்ள தீப்பெட்டித் தொழிற்சாலைகளிலுள்ள குழந்தைத் தொழிலாளர்களைப்பற்றிச் சில விவரங்கள் சேகரித்தது. அவைகளில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டவர்களில் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் 3·2 சதவீதத்திலிருந்து 53·7 சதவீதம் வரை இருந்தனர். அவர்களின் சராசரி சதவீதம் மொத்தத் தொழி

1 Main Report p.35.

லாளர் படையில் 25·9. இளைஞர்கள் மொத்தத் தொழிலாளர்களில் 10·3 சதவீதம் இருந்தனர். சிறுமிகள் தொழிலாளர் படையில் பெருவாரியாக இருந்தனர். அவர்கள் இளந் தொழிலாளர்களில் 72·6 சதவீதமும், குழந்தைகளில் 73·6 சதவீதமும் இருந்தனர். இவ் விடங்களில் உள்ள தீப்பெட்டித் தொழிற்சாலையில் காணப்படும் குறிப்பிடத்தக்க நிகழ்ச்சி யாதெனில் தீக்குச்சிகளை நிரப்புதல், தீப்பெட்டி செய்தல் ஆகிய வேலைகளைத் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சாலைகளுக்கு வெளியே அமர்ந்து செய்வதே. இவ் வேலைகள் பெரும்பாலும் குழந்தைத் தொழிலாளர்களாலேயே செய்யப்படுகின்றன. அவர்கள் இவ் வேலையைத் தொழிற்சாலைக் கட்டடத்திற்கு வெளியே நிழலுள்ள இடங்களில் உட்கார்ந்து செய்கின்றனர். (தீப்பெட்டித் தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்கின்ற குழந்தைகளின் நிலைமை, தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டியானது நேரில் கண்டு வர்ணித்த அதே நிலையில்தான் இருப்பதாகக் காணப்பட்டது. அவர்களது நிலைமையை அக் கமிட்டி கீழ்க்கண்டவாறாகப் படம்பிடித்துக் காட்டியது: ‘அங்கு 8 அல்லது 10 வயது சிறுவர்கள், குறிப்பாகச் சிறுமிகள், தங்கள் தலைகளில் தட்டுகளை ஏந்திக்கொண்டு பதற்றமாக இங்குமங்குமாக ஓடுவதை மிகவும் குறிப்பிடத்தக்கதொரு காட்சி என்றே சொல்ல வேண்டும். தொழிற்சாலை ஆய்வாளர் இது எப்பொழுதுமே நிகழ்கிற ஒரு காட்சி என்று எங்களிடம் கூறினர். தகுதிப் பத்திரம் அளிக்கப் பெறாச் சிறுவர்கள் தொழிற்சாலை ஆய்வாளரைப் பார்த்தவுடன் தட்டுகளைத் தங்கள் வீடுகளிலுள்ள பெரியவர்களிடம் கொண்டுபோவதாகப் பாசாங்கு செய்வதற்கு அவர்களெல்லோரும் வேலையளிப்போரால் பயிற்சி செய்யப்பட்டிருந்தார்கள் என்பதே இதன் அர்த்தமாகும். இத் தொழிற்சாலைகளில் உள்ள பல குழந்தைத் தொழிலாளர்களில் 12 வயதுக்குக் கீழ்பட்டவர்களாகக் காணப்பட்டவர்களிடமும் தகுதிச் சான்றுச் சின்னங்கள் இருப்பது தெரிந்தது.’)

சுரங்கங்கள் (Mines): சுரங்கத் துறையின் தொடக்க காலத்தில், குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் சுரங்கத் தொழிலாளர்களில் பெருமளவாக இருந்தனர். 1901-ல் சுரங்கங்களில் 12 வயதிற்குக் கீழ்ப்பட்ட 5,147 குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் வேலையில் அமர்த்தப்பட்டிருந்தனர். மொத்தத் தொழிலாளர் படையில் அவர்களின் எண்ணிக்கை 4·9 சதவீதமாக இருந்தது. (12 வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்ட குழந்தைத்தொழிலாளர்களைச் சுரங்கங்களில் வேலைக்கு அமர்த்தக்கூடாது என்ற தடை,

பயனுறுதியுள்ள வழியில் இயங்கவில்லை. 1921-ல் கூட இத் தொழிலாளர்கள் சுரங்கங்களில் வேலை செய்துள்ள மொத்தத் தொழிலாளர்களில் 3·5 சதவீதம் இருந்தார்கள். (சுரங்க வேலைகளில் அமர்வதற்கு 1923ஆம் ஆண்டு இந்தியச் சுரங்கச் சட்டப்படி குறைந்தபட்சம் 13 வயது முடிந்திருக்க வேண்டும். இது 1935ஆம் ஆண்டுச் சட்டத்தில் 15 ஆக உயர்ந்தது. 15-லிருந்து 17 வயது வரையுள்ளவர்கள் வயதுவந்தவர்களாகக் கருதப்படமாட்டார்கள். வயதுவந்தவர்களைப்போலத் தரைமட்டத்திற்கு அடியில் அவர்கள் வேலை செய்ய வேண்டுமானால், அவர்களுக்குத் தக்க மருத்துவச் சான்று வழங்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்.) சட்ட ஏற்பாடுகளுக்கு எதிராகப் பெண்களும் குழந்தைகளும் தரைமட்டத்திற்கடியில் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுகின்றார்கள் என்றும் இதற்குத் தொழிலாளர்கள் வேலையளிப்பவர்களோடு ஒத்துழைப்பதே காரணம் என்றும் தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டி கண்டறிந்துள்ளது.)

தோட்டங்கள் : அசாம் தோட்டங்களில் உள்ள வயதுவந்த தொழிலாளர்களோடு ஒப்பிடுகையில் குழந்தைத் தொழிலாளர்களே—தேயிலை மாவட்டக் குடியேற்றச் சட்டத்தின் (Tea Districts Emigrant Labour Act) ஆண்டு அறிக்கைகள் அறிவித்துள்ளதுபோல—1950-51-ல் பஸ்தி (basti) தொழிலாளர்களில் 10·4 சதவீதமும் நிரந்தரக் குடியேற்றத் தொழிலாளர்களில் 14·3 சதவீதமும் இருந்தார்கள்.

தோட்டத்திலுள்ள குழந்தைத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை குறையாமல் இருந்தாலும் சமீபகாலத்தில் அவர்கள் மொத்தத் தொழிலாளர்களில் வகிக்கும் வீதம் குறைந்து வருகிறது என்பது தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது. குடியேற்றத் தொழிலாளிகளிடையேதான் இவ் வீழ்ச்சி 'பஸ்டி' தொழிலாளிகளிடையே நிகழ்ந்ததைவிட அதிகமாகக் காணப்பட்டது. 1948-லிருந்து 12 வயதிற்குக் கீழ்ப்பட்ட குழந்தைகளைத் தோட்டங்களில் வேலைக்கு அமர்த்துவதைத் தடை செய்ய ஒரு முக்கூட்டு உடன்படிக்கை இருந்துவருகிறது. அசாம் தேயிலைத் தோட்டங்களில் நடத்திய விசாரணை அங்குள்ள பெருவாரியான தோட்டங்களில் இந்த உடன்படிக்கை கடைப்பிடிக்கப்பட்டு வருகிறது என்பதைக் காட்டியது. தொழில் நிருவாகத்தினர் விரும்பாவிட்டாலும் சில வேளைகளில் தொழிலாளர்களின் வற்புறுத்தலின் காரணமாக 12 வயதிற்கும் கீழ்ப்பட்ட குழந்தைகள் வேலையில் அமர்த்தப்படு

கின்றனர். அசாமில் ஐரோப்பியருக்குச் சொந்தமான தோட்டங்களிலுள்ள குழந்தைத் தொழிலாளர்களில் 54 சதவீதமும், இந்தியருக்குச் சொந்தமான தோட்டங்களில் 63 சதவீதமும், 12 வயதிற்கும் 14 வயதிற்கும் இடைப்பட்ட வயதினராயிருந்தனர்.

குடிசைத் தொழில்கள் (Cottage Industries) : பீடி, கைத்தறி நெசவு, தோல் பதனிடுதல், கண்ணாடி வளையல் செய்தல், கம்பளம் நெய்தல், தையல், மட்கலம் செய்தல் போன்ற குடிசைத் தொழில்களில் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் இன்னும் கணிசமான அளவுக்கு இருந்து வருகின்றனர். பொதுவாக இவ்வெல்லாத் தொழில்களிலும், குறிப்பாகப் பீடித் தொழில், நாட்டின் பல்வேறு இடங்களிலும் அதன் உற்பத்தி அலகுகள் சிதறிக் கிடப்பதால், வேலை அமர்வைப் பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிப்பது கடினமாக இருக்கிறது. தென் இந்தியாவிலுள்ள தீக்குச்சி, பீடி செய்யும் தொழில்கள், மிர்சாபூரிலுள்ள கம்பள நெசவுத் தொழில் இன்னும் ஃபிரோசாபாத்திலுள்ள (Firozabad) கண்ணாடி வளையல் செய்யும் தொழில் போன்ற தொழில்துறைகளில் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் அதிகமான அளவில் வேலையில் அமர்த்தப்படுகிறார்கள் என்ற ஐயம் ஏற்பட்டதால் இந்திய அரசாங்கத்தின் தொழிலாளர் ஆராய்ச்சிக்கழகம் (The Labour Bureau of the Government of India) சில விரைவான ஆய்வுகளைச் செய்தது. தென்னிந்தியாவில் உள்ள தீப்பெட்டி செய்யும் தொழிலில் எந்த அளவுக்குக் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் அமர்த்தப்பட்டுள்ளனர் என்பது முன்னமேயே காட்டப்பட்டுள்ளது. பீடித்தொழில்துறையில் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் வீடுகளிலும் தொழிற் கூடங்களிலும் அநேகமாக வயதுவந்த தொழிலாளர்களுக்குத் துணைசெய்ய அமர்த்தப்படுகின்றனர். பீடி செய்யும் தொழில் தனித் தன்மை கொண்டதாய் இருப்பதாலும், தனித்தனியாக உள்ள சிறு தொழிற்கூடங்களில் செய்யப்பட்டு வருவதாலும் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளைச் செயல்படுத்துவது என்றுமே கடினமாக இருந்திருக்கின்றது. 1948ஆம் ஆண்டு தொழிற்சாலைச் சட்டம், அமலுக்கு வந்த பிறகு சென்னையிலுள்ள பீடித் தொழில்துறை முழுவதுமான மாற்றம் அடைந்திருப்பதால், மேற்கூறிய ஏற்பாடுகளைச் செயல்படுத்துவது இன்னும் கடினமானதொரு வேலையாகி விட்டது. இத் தொழிலின் இன்றுள்ள நிலைமையில் உள் ஒப்பந்தக்காரர் அல்லது கிளைத் தொழிற்சாலையின் நிர்வாகி

வேலை செய்வதற்குரிய இடத்தைத் தொழிலாளர்களுக்குப் பார்த்துக் கொடுக்க வேண்டியதில்லை; வேலைசெய்யு மிடத்தைப் பார்த்துக்கொள்ள வேண்டிய பொறுப்பு தொழிலாளர்களைச் சாரும். ஆறுமுதல் பத்து வேலையாள்கள் சேர்ந்து கொண்டு வாடகைக்கு இடமெடுத்துத் தங்கள் வேலையைச் செய்து வருகின்றனர். உள் ஒப்பந்தக்காரர் பீடி செய்வதற்குத் தேவைப்படுகின்ற பொருள்களை அவ்வப்போது தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுத்து, செய்து முடித்த பீடிகளைப் பெற்றுக் கொள்கிறார்கள். இவ்வாறு செய்வதால் தொழிற்சாலைச் சட்டம் இன்னும் மற்றத் தொழிலாளர் சட்டக்கூறுகளின்கீழ் உள்ள கடினமான பொறுப்புகளை அவர்கள் தவிர்த்துக் கொள்ளுகிறார்கள். இதன் விளைவாகத் தொழிற்கூடங்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்துவிட்டது. தொழிலாளர்களுக்கு நல்ல இடங்களைத் தொழிற்கூடங்களாக அமைத்துக்கொள்ள வசதியில்லாத காரணத்தால் இவை அநேகமாகச் சேரிகளிலேயே இடம்பெறுகின்றன. இது மிகவும் இளவயது குழந்தைகளை வேலையில் அமர்த்தத் தூண்டுகிறது. மொத்தத் தொழிலாளர்களில் அவர்களுடைய இப்போதுள்ள வீதம், தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டியின் காலத்தில் இருந்ததை விட அதிகமாகும். இத் தொழிற் கூடங்களில் 8-லிருந்து 12 வயது வரையுள்ள குழந்தைகள் வேலையில் அமர்த்தப்படுவது வழக்கம் என்றும், 5 முதல் 8 வயது வரையுள்ள குழந்தைகள் அங்கு வேலை செய்வது ஒரு சாதாரணக் காட்சி என்றும் இந்திய அரசாங்கம் அறிந்தது. தொழிலாளர்களே குழந்தைகளை வேலையில் அமர்த்தும் வேலை அளிப்பவர்களாக இருக்கின்றனர் என்பதும், இக் குழந்தைகள் தொழிலாளர்களுக்கு உறவினர்களாக இருக்கின்றனர் என்பதும் இது சம்பந்தமாகத் தெரியவருகின்ற குறிப்பிடத்தக்க உண்மையாகும். துப்புரவு இல்லாத, உடல்நலத்தைப் பாதிக்கக்கூடிய சூழ்நிலையில் வேலை செய்யக் குழந்தைகளை அமர்த்துவதால் குழந்தைகளின் உடல் நலனுக்குக் கேடு விளைவிக்கின்றது என்பதைத் தொழிலாளர்களே உணர்ந்திருக்கிறார்கள். என்றாலும், குழந்தைகளைப் பள்ளிக்கு அனுப்பவும் புத்தகங்கள், கரும்பலகைகள் ஆகியவற்றை வாங்கவும் வசதியற்ற நிலையில் இருக்கின்றனர் என்பது அவர்களை விசாரணை செய்வதன் மூலம் தெரிய வருகிறது. ஆனால், குழந்தைகளின் ஊதியம் சிறிய தொகையாக இருந்தாலும் அது தொழிலாளர்கள் பட்டினி கிடக்காவண்ணம் பார்த்துக்கொள்ள உதவுகின்றது என்பது தொழிலாளர்களின் எண்ணம். பல குடும்பங்களில் குழந்தைகள்

மட்டுமே ஊதியம் ஈட்டுபவர்களாக இருந்து தங்கள் வயது முதிர்ந்த அல்லது வேலை செய்யத் தகுதியற்ற பெற்றோர்களுக்கு ஆதரவாக இருக்கிறார்கள்.

உத்தரப் பிரதேசத்திலுள்ள மிர்சாபூர் (Mirzapur) ஒரு காலத்தில் கம்பளம் நெய்வதில் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததொரு மையமாக இருந்தது. ஆனால், அண்மைக் காலத்தில் அதிக அளவு உற்பத்தி படோகிக்கு (Bhadohi) இடம் மாறிவிட்டது. இருப்பினும், மிர்சாபூர் இத்தொழிலுக்கான ஒரு வணிக மையமாக இருந்து வருகிறது. படோகியிலும் அதன் சுற்றுப் புறத்திலும் 50,000-க்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள் கம்பளம் நெய்வதில் ஈடுபட்டிருக்கின்றனர் என்றும், அவர்களில் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் குறைந்தது 25 சதவீதமென்றும் கணக்கீடு செய்யப்பட்டுள்ளது. மிர்சாபூரில் ஒரு தறிக்கான நான்கு தொழிலாளர்களில் இருவர் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் என்று சொல்லப்படுகிறது. மிர்சாபூரிலுள்ள 20,000 தொழிலாளர்களில் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் 8,000 முதல் 9,000 வரை உள்ளனர்.

ஃபிரோசாபாத்திலுள்ள கண்ணாடி வளையல் செய்கின்ற தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள 40,000 தொழிலாளர்களில், குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் 6,000 முதல் 7,000 பேர் என்று கணக்கிடப்பட்டுள்ளது.

விவசாயம் (Agriculture): இந்திய அரசாங்கத்தால் நடத்தப்பட்ட விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணையின் மூலமாக மொத்த ஊதியம் ஈட்டுபவர்களில் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் 5·58 சதவீதமென்றும், துணைத் தொழிலாளர்களில் 24·14 சதவீதம் என்றும் தெரியவருகிறது. திருவாங்கூர்-கொச்சியிலுள்ள மொத்த ஊதியம் ஈட்டுபவர்களில் 14·01 சதவீதம் குழந்தைத் தொழிலாளர். மத்தியப் பிரதேசம், பீஹார், ஒரிஸ்ஸா, மேற்கு வங்காளம், மத்திய பாரத், சௌராஷ்டிரா, ஆஜ்மீர், போபால் மற்றும் விந்தியப் பிரதேசம் ஆகிய இடங்களில் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் கணிசமான அளவுக்கு விவசாயத்தில் ஈடுபட்டுள்ளனர்.

இ. தொழிலாளர் குடும்பங்களில் ஊதியம் ஈட்டுபவர்களின் எண்ணிக்கை

(Earning strength in Working class Families)

1943–45-க்கு இடையே, இந்திய அரசாங்கத்தின் வாழ்க்கைச் செலவுக் குறியீட்டுத் திட்டத்தின் (Cost of living Index Scheme) கீழ் நடத்தப்பட்ட குடும்ப வரவுசெலவுத் திட்ட விசாரணையின்போது, தொழிலாளர் வகுப்பினரைச் சேர்ந்த சராசரிக் குடும்பத்தில் ஊதியம் ஈட்டுபவர்களின் எண்ணிக்கை பற்றிய தகவல்கள் ஓரளவுக்குச் சேகரிக்கப்பட்டன. பல தொழில் நிறுவனங்களில் எந்த அளவுக்குக் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் வேலையில் அமர்த்தப்பட்டிருக்கின்றனர் என்பது இதன்மூலம் ஓர் அளவுக்குத் தெரியவருகிறது. இவ் விவரங்களுக்கேற்ப மொத்தக் கூலி ஈட்டும் திறனில் குழந்தைத் தொழிலாளர்களின் சதவீதம் அசாமிலுள்ள சில்சாரில் (Silchar) 9·71–லிருந்து ஒரிஸ்ஸாவிலுள்ள பெர்ஹாம்பூரில் (Berhampur) 13·17 வரை உள்ளது.

வேலை நேரம் (Hours of work) : (1948) தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின்கீழ் இயங்குகின்ற நிறுவனங்களில் வேலை செய்கின்ற குழந்தைத் தொழிலாளர்களின் வேலை நேரம் ஒரு நாளைக்கு 4½ மணி என வரையறை செய்யப்பட்டிருந்தாலும், இந்த ஏற்பாடு எல்லாத் தொழிற்சாலையிலும் கடைப்பிடிக்கப்பட்டு வருகின்றதா என்பது ஐயத்திற்கு இடமளிக்கிறது. இந்தியாவில் முந்திரிப் பருப்புப் பிரித்தெடுக்கும் தொழிலாளர் நிலைமைகளின் விசாரணையின் அண்மைக் காலத்திய அறிக்கையில் கீழ்க்காணும் குறிப்புகள் தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளன. 'அநேக நிறுவனங்கள் குழந்தைகளின் வேலை நேரம், ஒரு நாளைக்கு 4 அல்லது 4½ மணி என்று கூறிய போதிலும், மாலையில் 3 மணிக்கும் 5 மணிக்கும் இடையே வேலை செய்த சிறு குழந்தைகளை விசாரித்ததில், அவர்கள் காலை 8 மணிக்கே தங்கள் வேலையைத் தொடங்கிவிட்டதாகத் தெரிவித்தனர். ஒரு தொழிற்சாலையில் உள்ள மேலாளர் மாலை 3 மணிக்குமேல் குழந்தைகள் தொழிற்சாலையில் வேலை செய்ய அனுமதிக்கப்படுவதில்லை என்று வலியுறுத்திக் கூறினார். அவ்வாறு அவர் சொல்லுகையில் மணி 4-30 ஆகிவிட்டதையும் குழந்தைகள் அங்கு வேலை செய்துகொண்டிருந்தனர் என்பதையும் மறந்துவிட்டார். வயதுவந்தவர்கள் வேலை செய்கின்ற நேரமும் குழந்தைகள் வேலை செய்கின்ற நேரமும் ஒரே அளவாக இருப்பதாகப் பொதுவாகக் கொள்ளலாம். உற்பத்தி அடிப்படையில் கூலி

பெறுகின்றவரான பெண்களும், குழந்தைகளும் ஈட்டுகின்ற சராசரி தினசரிக் கூலிகளை ஒப்பிட்டுப் பார்க்குங்கால், இத்தகையதொரு முடிவு உண்மையெனப் புலப்படும்.' விவசாயம், தோட்ட வேலைகள், குடிசைத் தொழில்கள் ஆகியவற்றின்கண் வேலை செய்கின்ற குழந்தைத் தொழிலாளர்களின் வேலை நேரம் வயதுவந்தவர்களின் வேலை நேரத்திற்குச் சமமாகவே—அதாவது 8 அல்லது 9 மணி நேரம்—உள்ளது. தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம் (Plantation Labour Act) குழந்தைகளுக்கு ஒரு வாரத்திற்கான உச்ச வேலை நேரத்தை, 40 மணியாக வரையறை செய்துள்ளது. சுரங்கச் சட்டம் 1952, குழந்தைகள் (15 வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்டோர்) சுரங்கங்களில் தரைமட்டத்திற்குக் கீழேயாவது, திறந்தவெளிச் சுரங்கத்திலாவது வேலை செய்வதைத் தடுக்கிறது. பதிவு செய்யப்பட்ட மருத்துவர்களால் மருத்துவத் தகுதிச்சான்று வழங்கப்பெற்ற இளைஞர்களை வேலை செய்ய இச் சட்டம் அனுமதிக்கிறது.

கூலிகள் (Wages): 1953-54 ஆண்டுக் கணக்குப்படி அசாம் தேயிலைத் தோட்டங்களிலுள்ள குழந்தைத் தொழிலாளர்களின் சராசரி மாத ஊதியம் ரூ 16-10-2 முதல் ரூ 17-15-1 வரை இருந்தது. இதற்குரிய ஊதியம் பெண்களுக்கு ரூ26-2-2 இருந்து ரூ 30-4-8 வரையிலும், மற்றும் ஆண்களுக்கு ரூ 31-1 7-லிருந்து ரூ 35-1-4 வரையிலுமாக இருந்தது. 1948ஆம் ஆண்டுக் குறைந்தபட்சக் கூலிச் சட்டத்தின்கீழ் தோட்டங்களில் வேலை செய்கின்ற குழந்தைகளின் குறுமக்கூலி பஞ்சாபில் 1 நாளைக்கு 6 அணாவிலிருந்து, திருவாங்கூர் கொச்சியில் அடிப்படைக்கூலியும் வாழ்க்கைப்படியும் சேர்ந்து ரூ 0-12-9 வரை நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது. சென்னையில் குழந்தைத் தொழிலாளர்களுக்கு யாவற்றையும் உள்ளடக்கிய குறுமக்கூலி ஒரு நாளைக்கு ரூ 0-10-6 என்று நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது. சில மாநிலங்களில், பட்டியலில் சேர்க்கப்பட்ட வேலைகளான அரிசி, மாவு, பருப்பு உடைக்கும் ஆலைகள், புகையிலைத் தயாரிப்பு, எண்ணெய் மில்கள், உள்ளாட்சி மன்றங்களின்கீழ் அடங்கிய வேலைகள், சாலை அமைத்தல், கட்டட வேலைகள், கல்லுடைத்தல், கல் அரைத்தல், பொது மோட்டார்ப் போக்குவரவு, தோல் பதனிடுதல் போன்றவற்றிலும் குறுமக்கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது.

சாத்தூரிலுள்ள தீக்குச்சித் தொழிற்சாலைகளில் உள்ள குழந்தைத் தொழிலாளர்களின் வார சராசரிக் கூலி, ஒரு

தொழிற்சாலையில் ரூ 4-4-0-லிருந்து ரூ4-14-5 வரையிலும், மற்றொன்றில் ரூ 2-2-0 முதல் ரூ 3-13-3 வரையிலும் உள்ளது.

இந்திய அரசாங்கத் தொழிலாளர் கழகத்தால், முந்திரிப் பருப்புப் பிரித்தெடுக்கும் தொழிலில் நடத்திய விசாரணையி லிருந்து திருவாங்கூர்-கொச்சினில் உள்ள முந்திரிப் பருப்புத் தொழிற்சாலைகளில் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள், பெண் தொழிலாளர்களுக்கு எவ்வளவு வேலைவீதக் கூலி கொடுக்கப் பெறுகின்றதோ அதே அளவைப் பெறுகின்றனர் என்பது தெரிய வந்தது. 1952-ல் 12 மாத காலத்தில் பெண்கள் தினசரிக் கூலியாக ரூ 0-12-0 முதல் ரூ 0-14-8 வரை பெற்ற பொழுது குழந்தைத் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பெற்ற கூலி ரூ 0-8-7-லிருந்து ரூ 0-13-4 வரை இருந்தது.

வேலை செய்யும் நிலைமைகள் (Conditions of Work): பீடி, கண்ணாடி வளையல், தீக்குச்சி செய்தல் போன்ற ஒழுங்காக அமையப் பெறாத தொழில்களில் உள்ள குழந்தைத் தொழி லாளர்கள், காற்றுக் குறைந்த, நெரிசல் மிகுந்த, துப்புரவு அற்ற சூழ்நிலையில் வேலை செய்கின்றனர். குழந்தைத் தொழி லாளர்களில் பலர் ஊட்டக் குறைவுடனும் நல்ல உடல்நலன் இல்லாமலும் இருக்கின்றனர் என்று கிடைத்துள்ள விவரங் கள் காட்டுகின்றன. தொழிலாளர் ஆய்வுக்குழுவினர், பீடித் தொழிற்கூடங்களைப்பற்றிக் கீழ்க்கண்டவாறு விவரித்துள்ள னர். இது, இன்றுள்ள நிலைக்குக்கூடப் பொருத்தமானதாக இருக்கிறது.

பம்பாய்: 'துப்புரவு, வெளிச்சம், காற்றோட்டம் ஆகிய வற்றைப் பொறுத்தவரையில் இத் தொழிற்கூடங்களின் நிலைமைகளை விவரித்துக் கூறமுடியாது. அவை இருள் சூழ்ந்து அழுக்கடைந்து இருப்பதுடன் மிகக் குறைவான சன்னல்களை யும் துப்புரவற்ற வாயில்களையும் கொண்டுள்ளதாக இருக் கின்றன. ஆண், பெண், குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் யாவரும் நெரிசலுடன் நடமாடுவதற்கு இடமேயில்லாமலும் இருக்கின் றன. புகையிலைப் பைகள் ஒரு மூலையிலும், செய்து முடிக்கப் பட்ட பீடிகள் மற்றொரு மூலையிலும் இருப்பதை ஒருவர் காண லாம். பல தொழிற்கூடங்களில் கைகால் கழுவும் அறைகள் கிடையா. அப்படியே இருந்தாலும் அவை வருந்தத் தக்க நிலைமையில் உள்ளன. சில தொழிற்கூடங்களில் தாழ்வான, மரத்திலான மச்சுகள் உள்ளன. சில தொழிலாளர்கள்

அவைகளின்மீது உட்கார்ந்து தங்கள் வேலைகளைச் செய்கின்றனர். இவைகளில் ஏறப் படிக்கட்டுகள் இல்லை. எனவே, மிகுந்த இன்னல்களுடன், சிரமப்பட்டு அவர்கள் மேலே செல்ல வேண்டியிருக்கிறது.'

தென்னிந்தியா: 'பீடித் தொழிலின் மிகப் பெருங்கேடு யாதெனில், வேலைத்தளங்கள் துப்புரவற்ற நிலையில் இருத்தலே யாகும். தொழிற்கூடங்கள், பொதுவாகத் தாழ்ந்த கூரையையும், சமதளமற்ற மண் தரையையும் கொண்ட காற்றோட்டமற்ற இருட்டறைகளாக உள்ளன. இவ்விடங்கள் சுத்தமாய்ப் பெருக்கப்படாமலும், எங்கும் இலை, குப்பைகள் சிதறியும் கிடக்கின்றதாக இருக்கின்றன. இங்குள்ள சுவர்களில் சன்னல்கள் இருப்பது அரிது. ஒரே வழியையும் குறுகிய கதவுகளையும் கொண்டிருந்ததால், தொழிற்கூடங்களுக்கு வெளிச்சமும், சுத்தமான காற்றும் மொத்தத்தில் போதிய அளவு இல்லாமற் போயிற்று. தொழிற்கூடங்களே அதிக அசுத்தமான தெருக்களிலும் சந்துகளிலும் மலிவான வாடகைக்குத்தான் அமைக்கப்பட்டிருந்தன.'

மேற்கு வங்காளம்: 'தொழிலாளர்கள் தங்கள் மடிகளில் மூங்கில் தட்டுகளை ஏந்தித் தரையில் (சில வேளைகளில் பாயின்மேல்) உட்கார வேண்டியிருக்கிறது. ஒவ்வொரு தொழிலாளருக்கென்று அளிக்கப்பட்ட இடம் கிட்டத்தட்ட ஆறு சதுர அடி! காற்றோட்டம் வருந்தத்தக்கது! சில தொழிற்சாலைகளில் குடிதண்ணீர், கைகால் கழுவும் அறைகள் போன்ற வசதிகள் பொதுவாகக் கிடையா. சுற்றுவதற்கான இலைகளின் வேண்டாத பகுதிகளைத் தொழிலாளர்களே சாலைகளுக்குமுன் ஓடுகின்ற வடிகால்களில் குவியல்களாய்ப் போடுவதால் அங்குள்ள துப்புரவை மேலும் கெடுத்துவிடுகிறார்கள்.'

பீடி, கண்ணாடித் தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்யும் நிலைமைகளைப்பற்றி உடல்நலப் புள்ளிவிவர அபிவிருத்திக் குழு (Health Survey and Development Committee) கீழ்க்கண்டவாறு குறிப்பிட்டுள்ளது. 'சிறிய தொழில் நிறுவனங்களில், குறிப்பாக உத்தரப்பிரதேசத்திலுள்ள ஃபிரோசாபாத்தில், தோல் பதனிடுதல், பீடி, கண்ணாடி வளையல் செய்தல் ஆகிய தொழில் நிறுவனங்களில், நிலைமைகள் விவரிக்கக்கூடாத அளவிற்கு மோசமாக உள்ளன. இவ்விடங்களில் போதிய வெளிச்சம், காற்றோட்டம், குடிதண்ணீர் போன்ற வசதிகளற்றதும், சிறிதேனும் மனநிறைவு அளிக்காததுமான சூழ்நிலைகள் உள.

தொழிலாளர்கள் நீண்ட நேரம் வேலை செய்வதை நாங்கள் பார்த்திருக்கிறோம். இதுபோன்ற இடங்களில் குழந்தைகள் வேலைக்குச் சாதாரணமாக அமர்த்தப்படுகின்றனர்.[1]

விவசாயத்திலும், தோட்டங்களிலும் திறந்தவெளியில் வேலை செய்வதால், வேலை செய்யும் நிலைமைகள் உடல்நலம் தரக்கூடியனவாக இருக்கின்றனவென்பதில் ஐயமேதுமில்லை. இருப்பினும், குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் நல்லதும் கெட்டதுமான தட்பவெப்ப நிலைகளில், அதாவது கோடைக்காலக் கொளுத்தும் வெயிலிலும், பருவகால அடைமழையிலும் வேலை செய்யவேண்டியதாக இருக்கிறது. அசாம் தோட்டங்களிலுள்ள பொதுவான உடல்நல நிலைமைகளைப்பற்றி மேஜர் லாயிட் ஜோன்ஸ் என்பவர் கீழ்க்கண்டவாறு உரைத்துள்ளார். 'அசாமில் சுற்றுப்பயணம் செய்தபொழுது எழுந்த பொதுவான எண்ணம் யாதெனில், தொழிலாளர்களின் உடல்நிலை மோசமாக இருந்தது என்பதே. ஊட்டக்குறைவு, பொதுவான வலியின்மை, தோட்டங்களில் வேலை பார்ப்பவர்களிடையேயும் பாதைகளில் நடந்து செல்லுபவர்களிடையேயும்கூடக் காணப்பட்டது. வலிமையின்மை அங்குப் பொதுவாகவே காணப்பட்டது. ஓடியாடுகிற குழந்தைகளைப் பார்ப்பது அரிதாக இருந்தது. வயது முதிர்ந்தவர்களைப்போல அவர்கள் மெதுவாக நடந்தார்கள்......'[2]

ஈ. குழந்தைகளுக்கும் இளம்தொழிலாளர்களுக்குமான சட்டபூர்வமான பாதுகாப்பு

(Legislative Protection for Children and Young Workers)

மேல்நாடுகளை உள்ளடக்கிய தொழில்மயமாக்கப்பட்ட நாடுகளைப் போலவே இந்தியாவிலும், இன்றைய தொழிற் சட்டங்களின் அமைப்புத் தங்களைச் சிறிதேனும் காத்துக் கொள்ளச் சக்தியற்ற பிரிவினரான குழந்தைகளுக்கெனச் சட்டப்படியான பாதுகாப்பு அளிப்பதற்கு எடுத்துக்கொண்ட முயற்சிகளின் காரணமாக வளர்ந்தது, முதலாவதாகப் பெண்களுக்கு மட்டுமே பொருந்துவதாக இருந்த தொழிலாளர் சட்டம், இப்போது எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் பொருந்துவதாக உள்ளது. குடிமக்களின் நலத்தைக் காப்

[1] Report, vol. 1, p. 87

[2] E. LLoyd Jones: Standards of Medical Care for Tea Plantations in India, p.5.

பதும், பேணுவதும் அரசின் தலையாய கடமைகளில் ஒன்று என்ற திடநம்பிக்கையை இச் சட்டம் அடிப்படையாகக் கொண்டுள்ளது.[1] இந்திய அரசியல் சட்டம் குழந்தைகள் சுரண்டப்படாதவாறு பார்த்துக்கொள்வதற்கான கொள்கையைக் கீழ்க்கண்ட குறிப்புகள்மூலம் மீண்டும் உறுதிப்படுத்தியுள்ளது. 'ஆண், பெண் தொழிலாளர்கள், குழந்தைகள் ஆகியோரின் ஆற்றலும், பலமும் தவறான வழியில் பயன் படுத்தப்படாமலும், குடிமக்கள் தங்கள் வயதிற்கும் பலத்திற்கும் பொருந்தா வேலைகளைத் தங்கள் பொருளாதார நெருக்கடியின் காரணமாகச் செய்ய வேண்டிய நிலையைத் தடுப்பதற்கும், குழந்தைப் பருவமும் இளமைப் பருவமும் ஒழுங்கற்ற முறையில் சுரண்டப்படாமல் பார்த்துக்கொள்வதற்கும் தக்கதாக, அரசு, தன் கொள்கையை அமைத்துக் கொள்ளவேண்டும்....'

அரசியல் சட்டத்தின் 24ஆம் சட்டப்பகுதி, '14 வயதிற்குக் கீழ்ப்பட்ட எந்த ஒரு குழந்தையும் தொழிற்சாலையிலாவது, சுரங்கத்திலாவது, வேறு எந்த இடையூறு நிறைந்த வேலையிலாவது அமர்த்தப்படக்கூடாது,' என்று கூறியுள்ளது.

குழந்தைகளை வேலையில் அமர்த்த வேண்டின், அவர்களுக்குக் குறைந்தபட்ச வயது 1881ஆம் ஆண்டுத் தொழிற்சாலைச் சட்டத்தில் 7 ஆக இருந்து, 1891ஆம் ஆண்டுச் சட்டத்தில் 9 ஆகவும், 1922-ல் 12 ஆகவும், 1948-ல் 14 ஆகவும் உயர்த்தப்பட்டு வந்திருக்கிறது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நிறுவனத்தின் பரிந்துரைகள், இணக்க விதிகள், பொதுமக்கள் கருத்தின் வலிமை, பல்வேறான குழுக்கள், சிறப்புக் குழுக்கள் ஆகியவை கண்டறிந்த உண்மைகள் யாவும் சேர்ந்துதாம் இந் நாட்டில் குழந்தைகள் பாதுகாப்புச் சட்டத்தை உள்ளடக்கிய தொழிலாளர் சட்டத்தின் வளர்ச்சிக்குத் துணை செய்திருக்கின்றன. பல சட்டங்களின் ஏற்பாடுகளைப்பற்றிய சுருக்கமான விளக்கம் கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

(அ) வேலையில் அமர்வதற்கான குறைந்தபட்ச வயது (Minimum age of employment): தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின்கீழ்க் குழந்தைகள் வேலை செய்வதற்கான குறைந்தபட்ச வயது 14; சுரங்கச் சட்டத்தின்கீழ் 15; தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டத்தின்கீழ் 12; மருத்துவத் தகுதிச்சான்று வழங்கப்பட்டிருந்தா

[1] 'Development of Labour Legislation on Young Workers', International Labour Review, December 1953, p. 543.

லொழிய, 18 வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்ட இளைஞர்கள் தொழிற்சாலைகளிலோ, சுரங்கங்களிலோ, தோட்டங்களிலோ வேலைக்கு அமர்த்தப்படக் கூடாது. பிரயாணிகள், சாமான்கள் அல்லது தபால் ஆகியவற்றை ஏற்றிச் செல்லும் ரெயில்வேத் துறையிலும், துறைமுகங்களில் சாமான்களை ஏற்றி இறக்குதல் ஆகியவற்றிலும் 15 வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்ட தொழிலாளர்கள் வேலையில் அமர்த்தப்படுவதைக் குழந்தைகள் வேலை அமர்வுச் சட்டம் (The Employment of Children Act) தடுக்கின்றது. பீடி சுற்றுதல், கம்பளம் நெய்தல், துணிகளில் அச்சடித்தல், துணிகளுக்குச் சாயம் போடுதல், தீப்பெட்டிகள் செய்தல் இன்னும் மற்றச் சில வேலைகள் ஆகியவற்றைச் சார்ந்த தொழிற்கூடங்களில் 14 வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்ட குழந்தைகள் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுவதையும் இது தடுக்கிறது. கடைகள், நிறுவனங்கள் ஆகியவற்றைச் சார்ந்த மாநிலச் சட்டங்களில் சில வேலை செய்வதற்கான குறைந்தபட்ச வயதை 12 முதல் 14 வரை நிர்ணயித்துள்ளது.

(ஆ) **வேலை நேரம்:** தொழிற்சாலை, சுரங்கச் சட்டங்கள் (Factories and Mines Acts) இளந்தொழிலாளர்களுக்குள்ள வேலை நேரத்தை $4\frac{1}{2}$ மணி என வரையறை செய்திருக்க, தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம் (Plantations Labour Act) ஒரு வாரத்திற்கு 40 மணி என வரையறை செய்துள்ளது. இளந்தொழிலாளர்கள் இரவில் வேலை செய்வது தடை செய்யப்பட்டுள்ளது.

(இ) **கூலியோடு கூடிய விடுமுறை** (Leave with wages): குழந்தைகளுக்குத் தொழிற்சாலைகளிலும் தோட்டங்களிலும் முந்திய 12 மாத காலத்தில் செய்த வேலைக்கு 15 நாள்களுக்கு 1 நாள் என்ற வீதத்தில்—வயது வந்தவர்களுக்கு 20 நாள்களுக்கு 1 நாள்—கணக்கிட்டுக் கூலியோடு கூடிய விடுமுறை அளிக்கப்படுகிறது.

(ஈ) **இளைஞர்களுக்கு மருத்துவப் பரிசோதனை** (Medical examination of young persons): தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின்கீழ் 14 வயதிற்கும் 18 வயதிற்கும் இடையேயுள்ள இளைஞர்கள் மருத்துவச் சான்று பெற்றதற்கான அடையாளச் சின்னத்தை வேலை செய்யும்பொழுது வைத்திருந்தாலொழிய, எந்த ஒரு தொழிற்சாலையிலும் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட முடியாது. இத்தகைய தகுதிச்சான்று ஓர் ஆண்டுக் காலத்திற்குத்தான் செல்லுபடியாகும். இதேவிதமாக, சுரங்கச் சட்டத்தின்

கீழும் 15-லிருந்து 18 வயதுக்குட்பட்ட இளைஞர்கள் வயது வந்தவர்களாகக் கருதப்பட்டுத் தரைமட்டத்திற்குக்கீழ் வேலையில் அமர்த்தப்படப் பதிவு செய்யப்பட்ட மருத்துவர்களிடமிருந்து மருத்துவத் தகுதிச்சான்றையும் அதற்கான அடையாளச் சின்னத்தையும் வேலை செய்யும்பொழுது வைத்திருக்க வேண்டும். இத்தகைய தகுதிச் சான்று ஆண்டுக்கு ஒரு முறை புதுப்பிக்கப்பட வேண்டும். இளைஞர்கள் செய்கின்ற வேலையின் தன்மையையும் வேலை செய்யும் நிலைமைகளையும் வரையறை செய்யத் தகுதிச்சான்று வழங்கும் மருத்துவருக்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டது. ஒரு வேலையைச் செய்வதற்கான உடல் தகுதியை ஓர் இளந்தொழிலாளர் இழந்துவிட்டார் என்று மருத்துவர் கருதினால், அத் தகுதிச் சான்றை இரத்தாக்கும் அதிகாரம் தகுதிச்சான்று வழங்கும் மருத்துவருக்கு இருக்கிறது. இத்தகையதொரு தகுதிச் சான்றையும் அதற்கான அடையாளச் சின்னத்தையும் பெற்றிருந்தாலொழிய தோட்டங்களில் குழந்தைத் தொழிலாளர்களும் இளந்தொழிலாளர்களும் வேலை செய்யமுடியாது. இதுபோலத் தகுதிச்சான்று 12 மாத காலத்திற்கு மட்டுமே செல்லுபடியாகும்.

உ. குழந்தைத் தொழிலாளர் உழைப்பை அடகு வைத்தல்: குழந்தைகள் (உழைப்பை அடகு வைக்கும்) சட்டம் [The Children (Pledging of Labour) Act] 1933, ஒரு குழந்தையின் பெற்றோர் அல்லது காப்பாளர், பணத்தையோ ஒரு நன்மையையோ கருதிக் குழந்தையின் பணிகளை எந்த ஒரு வேலையிலாவது பயன்படுத்துவதை அனுமதிக்கும்—எழுத்து மூலமாகவோ, வாய்மொழியாலோ, வெளிப்படையாகவோ, மறைமுகமாகவோ குழந்தைகளின் உழைப்பை அடகு வைக்கும்—எந்த உடன்பாடும் செல்லாது என்று உறுதியாகக் கூறியுள்ளது. ஆனால், குழந்தைக்கு யாதொரு தீங்கும் நேரிடாத வகையில், குழந்தையின் பணிகளுக்குக் கொடுக்கப்படும் நியாயமான கூலிகள் அன்றி, வேறுவிதமான நன்மைகளைக் கருதாது ஒரு வார காலத்திற்கும் மேற்போகாத அறிவிப்பினால் வேலையினின்று நிறுத்தப்படக்கூடிய ஏற்பாட்டைக்கொண்ட உடன்பாடு சட்ட முரண்பாடான உடன்பாடாகக் கருதப்பட மாட்டாது.

கல்வி (Education :) குழந்தைத் தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படுகின்ற கேடுகளைத் தடுக்கும் திட்டத்தில் ஆரம்பக் கல்வியின் பங்கை அதிகமாக வலியுறுத்த முடியாது. குழந்தைத் தொழி

லாளர்கள் சுரண்டப்படுவதைத் தடைசெய்கின்ற பாது காப்புச் சட்டம் உண்மையாகவே பயனுள்ளதாக இருக்க வேண்டுமேயானால், அது கட்டாயக் கல்வித் திட்டத்தோடு ஒன்றிப்போதல் வேண்டும். பயன் உறுதியுள்ள முதலாவது தொழிற்சாலைச் சட்டம், இங்கிலாந்தில் பள்ளிக்கூடக் கல்விக்கு அரசு முதலாவதாக உதவிப்பணம் அளித்த அதே ஆண்டில் அமலுக்கு வந்ததை ஒரு தற்செயலான நிகழ்ச்சி என்று சொல்ல முடியாது. நோல்ஸ் என்பவர், 'தொழிற் சாலைச் சட்டங்கள், எங்ஙனம் தொழில்துறைச் சட்டத் தொகுப்பு ஏற்படுத்துதல், தொழில்துறை நிலைமைகளை அரசு ஒழுங்குபடுத்துதல் ஆகியவற்றின் தொடக்கமோ, அங்ஙனமே இது அரசு கல்வித்துறையில் தலையிடுவதன் தொடக்கம்' என்று குறிப்பிட்டுள்ளார்.[1] தொழில் முன்னேற்றம் அடைந் துள்ள நாடுகளில் பள்ளியைவிட்டு வெளிவருவதற்கான கட்டாய வயதும், வேலைக்குச் சேருவதற்கான வயதும் பொது வாக ஒன்றாகவேயிருக்கின்றன. பள்ளியைவிட்டு வெளி வருவதற்கான வயது உயர்த்தப்படும் அளவுக்கு, வேலையில் சேருவதற்கான குறைந்த அளவு வயதையும் உயர்த்தத் தனி ஏற்பாடுகள் ஒருசில சட்டங்களில் செய்யப்பட்டுள்ளன. இன்றைய தொழில் வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளில், பொரு ளாதார வளச் சாதனங்கள், உற்பத்தி ஆகியவற்றைப் பெருக்குவதற்குத் தேவைப்படுகின்ற பயிற்சி பெற்ற தொழி லாளர் படையை உருவாக்குவதற்குத் தக்க தொழில்பயிற்சி யைக் கட்டாயக் கல்வியின் மூலமே பெற முடியும் என்பது உணரப்பட்டுள்ளது. இந்தியாவில் குழந்தைகளை வேலையில் அமர்த்துவதற்குச் சட்டபூர்வமான குறைந்த அளவு வயது 12 முதல் 15 வரை என்று பல்வேறு துறைகளிலும் வரையறை செய்யப்பட்டிருந்தாலும், கட்டாயக் கல்விக்கு இதற்கேற்ற தான ஏற்பாடு செய்யப்படவில்லை. கல்வி கட்டாயமாக்கப் பட்டுள்ள சில இடங்களிலும்கூட அதன் வீச்சுப் பொதுவாக 6-லிருந்து 11 வயது வரையுள்ள குழந்தைகளுக்கு மட்டுமே பொருந்துவதாக உள்ளது. குழந்தைத் தொழிலாளர்களே இல்லாமல் செய்வதற்கும், அவர்களின் எதிர்கால வாய்ப்பு களைச் சிறந்ததாக அமைத்துக்கொள்ளத் தேவைப்படுகின்ற தொழிற்பயிற்சிக்கான ஏற்பாட்டைச் செய்வதற்கும் கட்டாய ஆரம்பக் கல்வி இன்றியமையாததாகும். இவ் விடத்தில் ஜான் டூவியினுடைய (John Dewey) பின்காணும் கருத்துரை குறிப்

[1] L.C.A. Knowles. Industrial and Commercial Revolution in Great Britain during the 19th Century, p. 126.

படத்தக்கது. ஒரு சிறந்த புத்தியுள்ள பெற்றோர் தம் குழந்தைக்கு எது வேண்டும் என்று விரும்புகிறாரோ அதையே சமுதாயமும் குழந்தைகளுக்கு வேண்டும் என்று விரும்ப வேண்டும். ஒரு சமுதாயம் குழந்தை நலனுக்காக விரும்ப வேண்டிய ஒன்றிற்கு இந்த வர்ணிப்பைக் காட்டிலும் சிறந்ததொரு வர்ணிப்பு இருக்க முடியாது.

போதிய நிதியின்மை, மொழி வேறுபாடுகள் போன்ற இடர்ப்பாடுகள் ஏற்பட்டாலும், கட்டாய இலவசக் கல்வியைப் பரப்புவதற்குத் தலையாய முக்கியத்துவம் வழங்கப் பெற வேண்டும். எங்கெல்லாம் சாத்தியமோ அங்கெல்லாம் 14 வயது வரையுள்ள அனைவருக்கும் கட்டாய, இலவசக் கல்வி அளிக்கப்பட வேண்டும். அதே நேரத்தில் இந்தியாவிலுள்ள ஆரம்பப் பள்ளிகளில் இப்போதுள்ள ஏட்டுப் படிப்புக்கு மாறாக நடைமுறையில் பயனளிக்கக் கூடியவற்றைப் பாடத் திட்டத்தில் புகுத்தி ஆரம்பக் கல்வியைச் சீர்படுத்த வேண்டும்.

குழந்தைகள் பள்ளிக்குச் செல்லவேண்டிய இளம் வயதில், அவர்களை வேலையில் அமர்த்துவதைத் தடுப்பதன் தேவையையும் முக்கியத்துவத்தையும் வலியுறுத்திக் கூறவேண்டியதில்லை. பண்டைக்காலம் தொட்டே இருந்துவரும் இத் தீமையைத் தவிர்க்க அரசாங்கத்தால் மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ள நடவடிக்கைகள், குழந்தைகள் வருங்காலத்தில் இன்னும் முக்கியமான பெரிய பொறுப்புகளை ஏற்று, நல்ல வளமிக்க எதிர்காலத்தை உருவாக்க அவர்களுக்குப் போதிய வாய்ப்புகளை அளிக்கும்.

13. பெண் தொழிலாளர்களின் பொருளாதாரச் சமூக நிலைமைகள்

(Economic and Social Conditions of Women Workers)

அ. சரித்திர சம்பந்தப்பட்டவை

தொன்மைக் காலந்தொட்டே ஒவ்வொரு பொருளாதார அமைப்புக்கும் பெண்களின் உழைப்புத் தேவைப்பட்டதுடன், அது பயன்படுத்தப்பட்டும் வந்திருக்கிறது. ஆதிகாலத்திய சமுதாயத்தில் ஆண்கள் போர் செய்தல், வேட்டையாடுதல், கடல் கடந்து செல்லுதல் ஆகியவற்றில் ஈடுபட்டிருக்க, குடும்பத்தைப் பேணுதல், சமையல் வேலை, குழந்தைகளைக் கவனித்தல் ஆகிய ஆபத்துக் குறைந்ததும், வரையறுக்கப்பட்டதுமான வேலைகள் பெண்களின் பொறுப்புக்கே விடப்பட்டன. வேளாண்மைப் பொருளாதாரத்தின் படிமுறை வளர்ச்சியானது இரண்டு பாலினங்களுக்கிடையேயுள்ள வேலைப் பகுப்பை விரிவாக்கியது. இதனால், ஆண்கள் கடினமான வேலைகளையும், பெண்கள் அதிகக் களைப்பை ஏற்படுத்தாத சமையலறை வேலை, வீட்டைக் கவனித்தல் போன்றவற்றையும் செய்யவேண்டியதாயிற்று. பெண்களும், வயலில் வேலை செய்து, தங்கள் ஆண் வர்க்கத்திற்கு உதவியாக இருந்தனர். பெண்கள் உழைப்பு முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக இருப்பினும் அது ஆக்கமுடையதாகக் கருதப்படவில்லை. மேலும், அதற்குக் கூலி அளிப்புக் குறைவாகவே இருந்தது. தொழிற் புரட்சி தோன்றிய பின்னரே, பெண்களின் இந்த ஒழுங்கு முறை வேலைத் திட்டமும், அவர்களின் வாழ்க்கைப் பங்கும் தலைகீழாக்கப்பட்டன. மேலும், தொழிற்சாலைகளிலும், ஆலை

களிலும், சுரங்கங்களிலும், தோட்டங்களிலும் உள்ள கடினமான வேலைகளையும் கூலியைக் கருதிச் செய்ய, தங்கள் அடுப்படி வேலைகளையும் வீட்டுப் பொறுப்புகளையும் பெண்கள் விட்டுவிட்டனர்.

தங்கள் வேலையை ஆக்கமுள்ள துறைகளுக்கு மாற்றிக் கொண்டதாலும், வீட்டிலிருந்து தொழிற்சாலைப் பணிக்கு மாறியதாலும் பெண்களும் ஊதியம் ஈட்டுபவர்களாக ஆனதுடன் அவர்களுடைய பொருளாதாரச் சமூக வாழ்க்கைப் படித்தரமும் (status) உயர்த்தப்பட்டது. வேலை செய்யும் பெண்கள் தங்கள் குடும்ப ஆலோசனைகளில் ஓரளவுக்கு அதிகாரத்தைப் பெற்றனர். அவர்களின் வீட்டுக்கப்பாலுள்ள வேலையமர்வு, அவர்களுடைய தனிப்பட்ட மனித உறவுகளை அதிகரித்ததுடன், அவர்களைக் குடும்பக் கட்டுப்பாடுகளிலிருந்து ஓரளவுக்கு விடுவித்தது. இரண்டு உலகப் போர்களும், பெண்களின் வேலை செய்யும் ஆற்றலைப்பற்றிய கருத்துகளில் சிலவற்றை மாறுதலடையச் செய்தன. பெண்ணின் ஆற்றலும், உடல் பலமும் அவர்கள் செய்யக்கூடிய வேலைகளுக்கு வரம்பிடுகின்றன என்ற கோட்பாடு தன் பொருளை இழந்தது. பல்லாயிரக் கணக்கான பெண்கள் தாங்களாகவே தொழில்துறையிலும், வேளாண்மையிலும் நுழைந்து, ஆண்களுக்குத் தங்களைப் பதிலாள்களாக அமர்த்திக்கொண்டு, தாங்கள் என்றுமே இயக்காத எந்திரங்களை இயக்கவும், கனரகத் தொழில்களிலும், உலோக, மற்றும் பொறியாளர் தொழில்களிலும், போக்குவரத்திலும், பல புதிய வேலைகளில் பங்கு கொள்ளவும் தலைப்பட்டனர். எனவே, தொழில்மயமாக்கப்பட்டவையும் பொருளாதாரத் துறையில் முன்னேற்றம் எய்தியவையும் ஆகிய நாடுகளுக்கு மட்டுமன்றி முன்னேற்றம் அடையாத, முன்னேற்றக் குறைவான பிராந்தியங்களுக்கும்கூட இன்றைய உலகில் பெண்களது வேலையும், வேலைவாய்ப்புகளும் இன்றியமையாதனவாக உள்ளன.

இந்தியாவில் பல நூற்றுண்டுகளாகவே, பெண்கள் வேலை செய்யும் மரபைப் பெற்றவராவர். பண்டைக்காலந் தொட்டுப் புகழுடன் விளங்கும் இந்தியாவின் கைத்தொழில்களில், இந் நாட்டுப் பெண்களின் வேலைப்பாடும் பொதிந்திருந்தது. இவர்கள் இந்த விஷயத்தில் ஆண்களுக்குச் சளைத்தவர்களல்லர். இந்தியப் பெண்கள், நினைவுக்கு எட்டிய காலம் வரை, வரலாறு தோன்றிய காலம் முதல் வேளாண்மைத் தொழிலுடன் நெருங்கிய தொடர்புகொண்டுள்ளனர்.

இன்றைக்கும் அவர்கள் தங்களது ஆண் இனத்திற்கு வேளாண்மையில் துணையாக இருக்கிறார்கள். இந்த நாடு, தொழில்மயமான தன் ஆரம்பகாலத்திலிருந்தே, அவர்களது உழைப்புத் தொழில்துறையில் பயன்படுத்தப்பட்டு வந்திருக்கிறது. தொழில்துறையில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட பெண்களின் எண்ணிக்கை குறைவாக இருக்கிறதென்றால், அதற்குக் காரணம் இந்தியாவில் தொழில்மயமாக்கப்படுதல் இன்னும் அதிக அளவுக்கு வளர்ச்சியடையவில்லை, இலட்சக் கணக்கான ஆண்கள் இன்னும் வேலை இல்லாமல் இருக்கிறார்கள் என்பதனால்தானே யன்றிப் பெண்கள் தொழில்துறையில் வேலை செய்ய முன்வரவில்லை என்பதனாலன்று. வேலைசெய்யத் துடிக்கும் பெண்களின் ஆள்வலம் விசாலமானது (அதிகமானது). விரைவான தொழில்மயமாக்கப்படுவதற்குத் தக்க வேளை வரும்போது இவர்களின் சேவையைப் பயன்படுத்திக்கொள்ளலாம்.

இந்த அத்தியாயத்தில் பெண்களின் உழைப்பைப்பற்றிய பிரச்சினைகள், வேலைவாய்ப்பு இவற்றைப்பற்றியும், அவர்களுடைய சமூகப் பொருளாதார நிலைமைகளைப்பற்றியும் சுருக்கமாக எடுத்துக்கூற எண்ணியுள்ளேன்.

ஆ. வேலை

(Employment)

1951ஆம் ஆண்டு மக்கள்தொகைக் கணிப்பிலிருந்து பெண்களின் பொருளாதார நிலைமையைப்பற்றிய சில சுவையான உண்மைகள் தெரியவந்திருக்கின்றன. இக் கணிப்பின் முடிவுகளுக்கு ஏற்ப, ஆண்கள், பெண்கள் இவர்களின் ஊதியமீட்டும் தகுதிகளின் ஒப்பீட்டை அட்டவணை எண் 12-ல் காணலாம்.

பெண்களின் மொத்தத் தொகையில் 15 வயதுக்கு உட்பட்ட ஏறத்தாழ 6·56 கோடி நபர்களையும், 55 வயதுக்கு மேற்பட்ட சுமார் 1·44 கோடி நபர்களையும் விட்டுவிட்டால், இந்தியாவில் 15 வயதுக்கும் 55 வயதுக்கும் இடையேயுள்ள 9·3 கோடிப் பெண்கள் வேலைக்கு அமர்த்தத் தகுதி வாய்ந்தவர்களென்று கருதப்படலாம். இவர்களில் தங்கள் கால்களிலேயே நிற்பவர்கள் (self supporting) 18·5 சதவிதமும், மற்றவர்களைச் சார்ந்திருந்தும் ஊதியம் ஈட்டுபவர்கள் (earning dependents) 26·3 சதவீதமுமாக இருக்கின்றனர்.

அட்டவணை 12

சம்பாத்திய மதிப்புநிலைப்படி மக்கள் தொகையின் பங்கீடு

(Distribution of Population by Earning Status)

(மில்லியனில்)

தொகுதி	வேளாண்மை		வேளாண்மை அல்லாதது		மொத்தம்	
	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்
சுயச்சார்பு (Self-supporting)	58·5	12·5	28·7	4·7	87·2	17·2
சார்ந்திருக்கிறவர்கள் (Dependents)	10·5	20·6	2·9	3·9	13·4	24·5
வருவாய் இன்றிச் சார்ந்திருக்கிறவர்கள்	57·2	89·8	25·4	41·9	82·6	131·7
மொத்தம்	126·2	122·9	57·0	50·5	183·2	173·4

வேளாண்மை வகுப்பினர்களில், தங்கள் கால்களில் நிற்பவர்களில் பெண்கள் 17·6 சதவீதம்; பிறரைச் சார்ந்தும் ஊதியம் பெறுபவர்களில் பெண்கள் 66·2 சதவீதம்; வேளாண்மை சாராத வகுப்பினர்களில் இவ் விருவகையினரிலும் இவர்கள் முறையே 14·1 சதவீதமும், 57·3 சதவீதமும் ஆக இருக்கின்றார்கள். வேலை செய்பவர்களின் மொத்தத் தொகையை எடுத்துக்கொண்டால், தங்களை நம்பியே வாழ்பவர்களில் 16·5 சதவீதமும், வேலை செய்யும் மொத்தத் தொகையினரில் 29·3 சதவீதமும் பெண்கள் ஆவர். அட்டவணை 13-ல் வேளாண்மைத் தொடர்பற்ற நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டுள்ள தம்மை நம்பி வாழ்வோரின் பாகுபாடுகள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன.

பெண் தொழிலாளர்கள் 19 இலட்சம் பேரும், தற்சார்புடைய பெண்கள் (independent) 24 லட்சம் பேரும் உளர். முக்கியமாக, தோட்டங்களை உள்ளடக்கிய அடிப்படைத் தொழில்களிலும் பொறிவழித் தொழில்களிலும் கட்டடவேலை, பொதுவசதித் தொழில்கள், சுகாதாரம், கல்வி, பொது நிர்வாகம் போன்ற துறைகளிலும் பெண்கள் கூலி ஈட்டும் உழைப்பாளிகளாக வேலை செய்கின்றனர். முக்கியமாக, பொறிவழி யாக்கும் தொழில்களிலும், வணிகத்திலும் பெண்கள் சொந்தத் தொழிலாளர்களாக இருக்கின்றனர்.

பொருளாதார முன்னேற்றத்தில் உயர்ந்த நிலையை எய்தியுள்ள பிரிட்டன், ஐக்கிய நாடுகள், கனடா போன்ற பெரும்பான்மையான வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளில் பெண் தொழிலாளர்கள் உழைக்கும் மக்கள்தொகையில் கணிசமான வீதத்தில் உள்ளனர். பல துறைகளிலும் பொருளாதார நடவடிக்கைகளைத் தீவிரமாக மேற்கொள்ளும் பெண்களின் எண்ணிக்கை, இங்கெல்லாம் பேரளவாகிவிட்டபடியால் அவர்களைத் தொழிலாளர் தொகை மொத்தத்தின் ஓர் அடிப்படை அங்கமாகவே கருதவேண்டியுள்ளது. அதைவிட்டு அவர்களை நெருக்கடி காலத்துக்கென வைக்கப்பட்டிருக்கும் ஒரு சேமிப் பென்றோ ஒரு துணை உழைப்பு மூலமென்றோ கருதுவது கூடாது.

ஆனால், ஆசிய நாடுகளில், சமய, சமூக நிலைமைகளும், சமூக அமைப்பு முறையும் பெண்களுக்குப் பாதகமாயிருப்பதோடு, எல்லாக் காரியங்களிலும் அவர்கள் ஆண்களுக்குக் கீழ்ப்பட்டவர்களாக இருக்கும்படி செய்கின்றன.

அட்டவணை 13

பொருளாதார நடவடிக்கைகளின் பிரிவு	வேலையளிப்பவர்கள்		தொழிலாளர்கள்		சுதந்திரமான வேலையாள்கள்	
	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்
தொடக்கத் தொழில்கள்	42,066	4,962	849,437	403,850	953,152	147,481
சுரங்கமும் கற்சுரங்கமும்	5,510	426	362,823	82,290	96,634	19,187
செய்தொழில்	281,937	21,198	3,164,216	315,775	4,632,120	761,022
கட்டடமும் பயன்பாடும்	29,488	2,072	598,545	114,658	687,882	153,081
வணிகம்	472,943	30,732	1,086,598	48,288	3,779,802	482,955
போக்குவரவும் சேமிப்பு முறையும், செய்தி அறிவிப்பும்	33,690	3,606	1,254,416	36,557	550,901	22,801
உடல்நலமும், கல்வியும், பொது நிர்வாகமும்	20,100	2,608	2,798,285	234,129	199,459	35,746
மற்றவை	139,806	13,755	2,801,264	644,870	3,151,127	792,903
மொத்தம்	1,025,540	79,089	12,915,584	1,880,417	14,051.077	2,415,176

"ஆண்களைக் காட்டிலும் பெண்கள்தாம் கல்வியின்மையாலும், கல்வி கலாச்சார வசதிகளில்லாமையாலும், அதிகமாகப் பாதிக்கப்படுகின்றனர். ஆதிகால முறையைப் பின்பற்றி வீட்டு வேலைகளைக் கடினமான, நீண்ட வழிமுறைகளில் செய்வதாலும், பிறப்பு வீதம் அதிகமாக உள்ளதால், பிள்ளை வளர்ப்புக்கென அதிக நேரம் செலவழிக்கப்பட வேண்டியிருப்பதாலும் இந் நாடுகளில் பெண்கள் சமூக வாழ்வின் பெரும் பகுதிகளில் கலந்துகொள்ள முடியாமல் ஒதுங்கிவிட வேண்டியுள்ளது. வேறொரு பக்கம் பார்ப்பின், எளிதான கருவிகளும் இயந்திரங்களும்கூட மனித உழைப்புக்கு இடமளிக்க விலக்கப்படவேண்டியதும், பெருவாரியான மக்களை ஊதியந்தரும் எந்த வேலைவாய்ப்பையும் பற்றிக்கொள்ளச் செய்யும் ஏழ்மை நிரம்பியதும் ஆகிய சூழ்நிலையில் வேலை பெறுவது இந்த அறியாமை நிரம்பிய, திறமற்ற மக்களுக்கு இயலுவதாயிருக்கிறது.[1]"

வேளாண்மையிலுள்ள வேலைவாய்ப்புகள் (Employment in agriculture): பொருளாதார அமைப்பில், வேளாண்மையை முக்கிய ஆதாரமாகக் கொண்டுள்ள ஆசிய நாடுகளைப் போலவே, இந்தியாவிலும், வேளாண்மையே பெண்களுக்கு மிகவும் அதிகமான வேலைவாய்ப்புகளை அளிக்கின்றது. ஏற்கெனவே குறிப்பிட்ட மக்கள்தொகைக் கணக்கெடுப்புக் காண்பித்ததுபோல, மக்கள்தொகையில் 70 சதவீதம் வேளாண்மையிலேயே தங்கள் வாழ்வைப் பெறுகின்றனர். வேளாண்மையைச் சார்ந்த வகுப்புகளில் தங்களையே சார்ந்து வாழ்பவர்களில் 18 சதவீதமும், ஊதியம் பெற்றும் மற்றவர்களைச் சார்ந்து இருப்பவர்களில் 66 சதவீதமும் பெண்களாக உள்ளனர். இந்த விஷயத்தில் மற்ற ஆசிய நாடுகளுடன் ஒப்பிடுவது சுவையளிக்கக்கூடியதாக இருக்கலாம். சீனாவின் பெரும்பான்மைக் கிராமங்களில் 1952ஆம் ஆண்டின் இறுதியில் பெண்களில் 60 சதவீதம் வேளாண்மையில் ஈடுபட்டிருந்தனர். சில இடங்களில் அதிகமான பெண்கள் வேளாண்மையில் ஈடுபட்டும், பெரிய கட்டட வேலைகளில் ஆண்களுக்குப் பதிலீட்டுத் தொழிலாளர்களாக அமர்த்தப்பட்டும் இருந்தனர். இலங்கையில், 1946ஆம் ஆண்டுக் கணிப்புப்படி, 1,344,000 மொத்த நபர்களில் 350,000 பெண்கள் வேளாண்மையில் பயனளிக்கக்கூடிய வகையில் அமர்த்தப்பட்டதாகப் பதிவு செய்யப்

[1] Article on Women's Employment in Asian countries. International Labour Review, September 1953.

பெற்றிருக்கின்றது. பிலிப்பைன்ஸில் 1939ஆம் ஆண்டில் 50 இலட்சம்பேர் கொண்ட தொழிலாளர் படையில் 20 இலட்சத்திற்கும் சற்று அதிகமான பெண்கள் வேளாண்மையில் ஈடுபட்டிருந்ததாக மதிப்பீடு செய்யப்பட்டது. ஜப்பானில், பெண்கள், மொத்தப் பெண் தொழிலாளர் படையில் 59 சதவீதமாகவும், வேளாண்மையைச் சார்ந்த தொழிலாளர் படையில் 51·8 சதவீதமாகவும் இருந்தனர். இந்தியாவில், வேளாண்மையில் ஊதியம் ஈட்டுபவர்களின் மொத்தத்தில் பெண் தொழிலாளர்களின் விகிதம் மாநிலத்திற்கு மாநிலம் வேறுபடுகின்றது. மத்தியப்பிரதேசம், சென்னை, ஐதராபாத் இவற்றில், பெண்கள் மொத்தத்தில் முறையே 34·6 சதவீதம், 30·7 சதவீதம், 30 சதவீதமாக இருக்க, பஞ்சாபிலும் உத்தரப் பிரதேசத்திலும் சுமார் 10 சதவீதமே இருக்கின்றனர்.

தொழிற்சாலைகளில் வேலைவாய்ப்பு (Employment in factories) : அ-வகுப்பு மாநிலங்கள் ஒன்பதிலும், இ-வகுப்பு மாநிலங்கள் மூன்றிலும் தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின்கீழ் இயங்கும் தொழிற்சாலைகள் 1951-ல் 2,474,000 வயதுவந்த ஆள்களுக்கு வேலை அளித்தன. இவர்களில் சுமார் 282,000 அல்லது 11·4 சதவீதம் பெண்கள். 1956ஆம் ஆண்டில் சில முக்கியத்துவம் வாய்ந்த தொழில்களில் பெண் தொழிலாளர்களின் தொழில் வாரியான பகிர்வு அட்டவணை 14-ல் காண்பிக்கப்பட்டுள்ளது.

மொத்தப் பெண் தொழிலாளர்களில் மூன்றில் ஒரு பங்கு அல்லது சுமார் 80,000 பெண்களுக்கு வேலையளிக்கும் நெசவுத் தொழில்களின் தொகுதியில்தான் பெருவாரியான பெண்கள் இருக்கின்றனர். அரிசி, மாவுமில்கள், தேயிலை ஆலைகள், எண்ணெய் மில்கள் போன்ற உணவைச் சார்ந்த தொழில்களின் தொகுதி, ஏறக்குறைய 57,000 பெண்களுக்கு வேலையளிக்கின்றது. பருத்தி விதைகளைப் பிரித்தெடுப்பதிலும், பருத்தியை அழுத்துவதிலும், கம்பளியைப் பேல் பேலாகக் கட்டுவதிலும், சணல் அழுத்துவதிலும், ஈடுபட்டுள்ள தொழிற்சாலைகள் கிட்டத்தட்ட 44,000 பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ளன. சுருட்டு, சிகரெட், பீடி தேயிலை போன்ற ஆலைகள் ஏறத்தாழ 72,000 பெண்களுக்கு வேலை அளிக்கின்றன. தொழிலாளர் படையில் பெண்களுக்குரிய விகிதம், விதை பிரித்தெடுத்தல், அழுத்துதல், தேயிலை போன்ற தொழில்களில்தாம் மிகவும் அதிகம்.

தொழிற்சாலைகளிலுள்ள பெண்களுக்குரிய வேலைவாய்ப்புகளைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்களைப் பார்த்தால், பெண்களின்

அட்டவணை 14

பெண் வேலையாள்களின் தொழில்வகைப் (வித) பங்கீடு (1956)

(Indusrtry-wise Distribution of Women Workers)

தொழில்	வேலைக்கு நியமிக்கப் பட்ட வயது வந்தவர் களின் தொகை	வேலையில் நியமிக்கப் பட்ட பெண் களின் தொகை	மொத்தத் தொகையில் பெண்களின் சதவீதம்
பருத்திக்கொட்டை எடுக்குமியந்திரமும், அச்சுயந்திரமும்	110,000	44,278	40·7
மதுபானங்க ளல் லாத உணவுகள்	352,987	53,184	15·1
புகையிலை	147,616	72,403	49·0
நெசவுப் பொருள்	1,134,360	79,900	7·0
காகிதமும், காகித உற்பத்திப் பொருள்களும்	28,258	1,103	3·9
இரசாயனமும், இரசாயனப் பொருள்களும்	87,033	16,068	18·5
உலோகமல்லாத கனிப்பொருள் (மண்ணெண்ணெய் நிலக்கரி இவை களின் உற்பத்திப் பொருள்கள் தவிர)	106,302	15,031	14·1
மூலதன உலோகத் தொழில்கள்	102,297	6,177	6·0
அறை அணிகளைத் தவிர மரமும், நெட்டியும்	21,310	769	3·6

விகிதம் கடந்த 20 ஆண்டுகளாகத் தொடர்ந்து குறைந்து கொண்டே வருகிறது என்பதனைக் காட்டுகின்றன. இருந்தாலும், அவர்களின் எண்ணிக்கையைத் தனியாகப் பார்த்தால், அமர்த்தப்படும் பெண்களின் எண்ணிக்கை, மேற்குறிப்பிட்ட காலத்தில் சற்று அதிகரித்திருக்கிறது.

15ஆவது அட்டவணை எல்லா ஆலைத் தொழில்களுக்கும், பருத்தி, சணல் நெசவுத் தொழில்களுக்கு மட்டும் தனித் தனியாகவும், தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஆண்டுகளுக்கு ஏற்ற விவரங்களைக் காண்பிக்கின்றது.

1947ஆம் ஆண்டிற்கு முன்னதாக உள்ள ஆண்டுகளுக்குரிய விவரங்கள், பிரிவினைக்கு முற்பட்ட பிரிட்டிஷ் இந்தியாவுக்கு உரியதால் இந்திய யூனியனுக்குரிய பின்வரும் விவரங்களோடு ஒப்பிட முடியாது. இருப்பினும், சதவீதங்களைப் பொறுத்தவரையில், இவ் விவரங்களின் வீச்சு மாறுதலால் நிலைமை அதிகம் மாறுபடாது. பிரிவு 'அ'-விலுள்ள மாநிலங்களுக்கும் பிரிவு 'இ'-யிலுள்ள மாநிலங்களுக்கும் மட்டிலுமே இவ் விவரங்கள் பொருந்தும். 16ஆவது அட்டவணையிலுள்ள விவரங்கள் இன்னும் பரந்த வீச்சு உடையவையாகும்.

ஒன்றோடு ஒன்று தொடர்புபடுத்திப் பார்த்தாலும் சரி தனிப்பட்ட முறையில் பார்த்தாலும் சரி, பருத்தி, சணல் நெசவுத்தொழில்களில் பெண்களுக்குரிய வேலைவாய்ப்பின் அளவு குறைந்திருக்கிறது. பல ஷிப்டு முறையைப் (multiple shift system) புகுத்தியதே பருத்தி ஆலைகளில் இந் நிலை வரத் தலையாய காரணம் என்று கூறப்படுகிறது. பெண்களை இரவு வேளைகளில் வேலையில் அமர்த்துவதைக் கட்டுப்படுத்தும் தொழில் சட்ட விதியின் காரணமாகப் பெண்கள் சாதாரணமாகச் செய்யும் வேலைகளில் ஆண்கள் அமர்த்தப்பட வேண்டியதாயிற்று. ஷிப்டு மாறுதல்களை மேற்கொண்ட பல மில்களில் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவது இடர்ப்பாடுடையதாயிற்று. ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் கூலிகளையும் வாழ்க்கைப் படிகளையும் சமமாகத் தீர்மானம் செய்ததால், குறைந்த திறனையுடைய பல பெண் தொழிலாளர்கள் வேலையினின்றும் நீக்கப்படவேண்டியதாயிற்று. பிரசவ கால உதவிகள், குழந்தைக் காப்பிடங்கள், குழந்தையுடைய தாய்மார்களுக்கு அளிக்கவேண்டிய ஓய்வு போன்ற கடமைகள் வேலையளிப்போர்மீது கட்டாயமாகச் சுமக்கப்பட்டதாலும், தொழில்களிலுள்ள பெண்களின் வேலைவாய்ப்புகள் குறைந்-

அட்டவணை 15

தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட வருடங்களில் தொழிற்சாலைகளில் பெண்களின் வேலையமர்வு

(Factory Employment of Women in selected years)

வருடம்	எல்லாத் தொழில்கள்		பஞ்சு		சணல்	
	எண்	சத வீதம்	எண்	சத வீதம்	எண்	சத வீதம்
1927	242,666	16·9	66,532	19·4	55,412	16·7
1932	215,381	16·2	67,756	17·1	41·581	15·8
1937	237,933	14·2	65,417	13·8	39,336	12·9
1942	265,509	11·6	69,927	11·4	36·859	11·9
1947	263,923	11·6	64,430	10·1	41,872	13·1
1948	268,615	11·4	61,743	9·6	41,966	12·7
1949	275,710	11·3	59,531	9·1	41,516	12·9
1950	279,916	11·4	52,628	8·5	37,531	12·4
1954	343,278	..	66,1061	..	271,537	..

தன. இவை தவிர, தொழில்கள் சீரமைப்புத் திட்டத்தாலும், புதிய எந்திரங்கள் அமைக்கப்பட்டதாலும் இதுகாறும் பெண்கள் கைகளினால் செய்துவந்த செய்முறைகள் கைவிடப்பட்டன. சணல்தொழில் செறிந்த மேற்கு வங்காளத்தில் பெண்களைப் பாதிக்கும் பயங்கர விபத்துகளின் காரணமாகச் சணல் தொழிற்சாலைகளில் சணலை மிருதுவாக்கி அளிக்கும் பகுதிகளில் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவது தடை செய்யப்பட்டது.

சுரங்கங்களில் வேலைவாய்ப்பு: இந்தியாவிலுள்ள சுரங்கங்களில் 5·6 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் வேலைகளில் அமர்ந்துள்ளனர். இவர்களில் 3·47 இலட்சம் தொழிலாளர்கள் நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் அமர்த்தப்படுகின்றனர். 1955-ல், 116,674 பெண்கள் சுரங்கங்களில் அமர்த்தப்பட்டனர். இவர்களில் 47,654 பேர் நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டனர். 1953, 1954, 1955ஆம் ஆண்டுகளில் இந்தியாவிலுள்ள சுரங்கங்களில் அமர்த்தப்பட்ட பெண்களின் எண்ணிக்கையும் விகிதமும் 16ஆவது அட்டவணையில் காட்டப்பட்டிருக்கின்றன.

சுரங்கத் தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள மொத்தத் தொழிலாளர் படையில் பெண்கள் ஏறக்குறைய ஐந்தில் ஒரு பாகம்; மற்றவற்றைக் காட்டிலும் மாங்கனீசம், இரும்பு எடுக்கும் சுரங்கங்களில்தாம் பெண் தொழிலாளர்கள் அதிகமான வீதத்தில் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுகின்றனர். இந்தியாவிலுள்ள நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலின் முன்னேற்றத்தின் ஆரம்பக் கட்டங்களில், சுரங்கத் தொழிலாளர்கள், குடும்பம் குடும்பமாகவோ இரண்டு இரண்டு பேர்களாகவோ தரைக்கடியில் உழைத்தனர். ஆண்கள், நிலக்கரியை வெட்டி எடுக்க, அதனைப் பெண்கள் கொப்பரைகளில் நிரப்பி வந்தனர். 1919-ல் சுரங்கத் தொழிலாளர்களில் பெண்கள் 38 சதவீதமாக இருந்தனர். ஆனால், 1929-ல் இந்திய அரசாங்கம் தரைக்கடியில் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதைத் தடைசெய்வதைக் கொள்கையாகக் கொண்டிருந்ததால், தரைக்கடியில் வேலை செய்யும் பெண்களின் எண்ணிக்கையை வளர்வீதத்தில் படிப்படியாகக் குறைக்கக் கட்டளை பிறப்பித்தது. 1939ஆம் ஆண்டை அடுத்துத் தரைக்கடியில் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவது முழுவதுமாகத் தடைசெய்யப்பட்டது. போர்க்கால அவசரங்களின் காரணமாகவும், சுரங்கத் தொழிலாளரின் குறைபாடு காரணமாகவும், அரசாங்கம் 1942-ல் பெண்

அட்டவணை 16

சுரங்கத்தில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட பெண்களின் எண்ணிக்கையும் சதவீதமும்

(Number and Percentage of Women employed in Mines)

சுரங்கத்தின் வகைகள்	வேலையிலமர்த்தப்பட்ட வேலையாள்களின் மொத்த எண்ணிக்கை			வேலையில் அமர்த்தப்பட்ட பெண்கள் — எண்			வேலையில் அமர்த்தப்பட்ட பெண்கள் — மொத்த சதவீதம்		
	1953	1954	1955	1953	1954	1955	1953	1954	1955
நிலக்கரி	341,193	340,964	347,9[illegible]0	48,812	47,876	47,654	14·3	14·0	13·7
அப்பிரகம்	34,871	27,335	30,632	3,568	2,298	2,881	10.2	8·4	9·4
மங்கனைசு (manganese)	110,869	84,821	89,907	47,569	34,252	35,390	42·9	40·4	39·4
இரும்புத்தாது	30,396	30,772	34,218	10,679	10,379	11,141	35·1	33·7	32·6
மற்றவை	76,539	84,366	87,975	16,038	19,617	19,608	21·0	23·3	22·3
மொத்தம்	593,868	568,254	590,712	126,666	116,422	116,674	21·3	20·1	19·8

களைத் தரைக்கடியில் வேலைக்கு அமர்த்துவதை அனுமதித்தது. ஆனால், போர் முடிந்தவுடன் இத் தடை மீண்டும் அமலுக்குக் கொண்டுவரப்பட்டுவிட்டது.

கீழ்க்கண்ட அட்டவணையில் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதிலுள்ள போக்குப்படி பெண் தொழிலாளரின் வீதம் குறைந்திருந்தாலும், சுரங்கங்களில் ஈடுபட்டிருக்கும் பெண்களின் மொத்த எண்ணிக்கை வளர்ந்திருக்கிறது என்பதைக் காட்டுகின்றது.

1948ஆம் ஆண்டிற்குமுன் உள்ள விவரங்கள், பிரிவினைக்கு முன் உள்ள பிரிட்டிஷ் இந்தியாவைச் சார்ந்தவையாகும். பின்னர் வருகிற விவரங்கள் இந்திய யூனியனுக்குப் பொருந்துவன. மன்னராட்சி கொண்ட மாநிலங்களின் விவரங்களையும் உள்ளடக்கிக் கொண்டதால், 1948ஆம் ஆண்டிற்குப் பின்னர் உள்ள விவரங்களின் வீச்சு, படிப்படியாக விரிவடைந்துள்ளது. இருந்தபோதிலும், இந்த மாறுதல்கள் சதவீதங்களைக் குறிப்பாகச் சொல்லக்கூடிய அளவுக்கு நிலைமையைப் பாதிக்கவில்லை (அட்டவணை 17).

தோட்டங்களில் வேலைவாய்ப்புகள் (Employment in Plantations): ஒருங்கமைந்த தொழில்களில், தோட்டங்களே பெண் தொழிலாளர்களுக்கு மிக அதிகமான வேலைவாய்ப்பினை அளிக்கின்றன. 1953ஆம் ஆண்டில், இந்தியாவிலுள்ள தோட்டங்கள் ஒரு நாளைக்குச் சராசரியாக, 1,186,009 தொழிலாளர்களுக்கு வேலை அளித்தன. இவர்களில் பெரும்பான்மையோர், அதாவது, 969,610 தொழிலாளர்கள் தேயிலைத் தோட்டங்களில் அமர்த்தப்பட்டிருந்தனர். இவர்களில் பாதிக்குமேல் அசாமிலுள்ள தேயிலைத் தோட்டங்களில் வேலைபார்த்தனர். 1953-ல் 216,399 தொழிலாளர்களுக்கு வேலை அளித்த காப்பி, ரப்பர்த் தோட்டங்கள் யாவும் தென்னிந்தியாவில் உள்ளவையாகும்.

தொழிலாளர் விசாரணைக் கமிட்டியின் மதிப்பீட்டுப்படி, டுவார்ஸில் உள்ள தேயிலைத் தோட்டத்திலுள்ள மொத்தத் தொழிலாளர்படையில் 44·7 சதவீதமும், டெராய்ப் பகுதியில் 47·4 சதவீதமும், டார்ஜிலிங்கில் 44·8 சதவீதமும் வயதுவந்த பெண்களாவர். தென்னிந்தியாவில் தேயிலைத் தோட்டத் தொழிலாளர்களில் 47 சதவீதமும், காப்பித் தொழிலாளர்களில் 40 சதவீதமும், ரப்பர்த் தோட்டத் தொழிலாளர்களில் 24 சதவீதமும் வயதுவந்த பெண்கள்.

அட்டவணை 17

பல ஆண்டுகளாகச் சுரங்கங்களில் பெண்கள் வேலையமர்வின் போக்கு

(Trend in Women's Employment in Mines through the Years)

	எல்லாச் சுரங்கங்களும்			நிலக்கரிச் சுரங்கங்கள்		
	வேலையில் நியமிக்கப்பட்டவர்களின் மொத்த எண்ணிக்கை	நியமிக்கப்பட்ட பெண்கள்		வேலையில் நியமிக்கப்பட்டவர்களின் மொத்த எண்ணிக்கை	நியமிக்கப்பட்ட பெண்கள்	
வருடம்		எண்	மொத்தச் சதவீதம்		எண்	மொத்தச் சதவீதம்
1927	269,290	78,593	29·2	165,213	47,443	28·7
1932	204,658	38,307	18·7	148,489	26,847	18·1
1937	267,858	48,283	18·0	171,149	22,887	15·4
1942	357,646	68,345	19·1	215,086	31,614	14·7
1945	386,290	94,978	24·6	294,902	72,805	24·7
1948	395,865	81,502	20·6	308,268	55,971	18·2
1949	421,159	85,170	20·2	318,354	54,000	17·0
1950	471,761	95,506	20·5	349,889	57,390	16·4
1951	549,048	109,607	19·9	351,975	55,226	18·7
1952	559,196	112,078	20·0	348,663	51,468	14·8
1953	593,868	126,666	21·3	341,193	48,812	14·3
1954	568,254	166,422	20·1	340,964	47,876	14·0
1955	590,712	116,674	19·8	347,980	47,654	13·7

இவ்வளவு அதிகமான அளவில் பெண்கள் தோட்டங்களில் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுவதற்கான காரணங்கள் பின்வருமாறு :

முதலாவதாக, தோட்டங்களிலுள்ள வேலையின் தன்மை அநேகமாக வேளாண்மையைச் சார்ந்ததாக உள்ளதால், அதற்குத் திறன் எதுவும் வேண்டியதில்லை என்பதோடு, சிற்றூர்களிலிருந்துவரும் பெண்கள் விவசாயத்தை ஒரு மரபு தொழிலாகக் கொண்டதன் காரணமாக அவர்கள் தங்களைத் தோட்ட வேலைக்கு எளிதாகத் தகுதியுடையவர்களாக்கிக் கொள்கின்றனர்.

இரண்டாவதாக, தோட்ட வேலைக்கு ஆள் எடுப்பது குடும்ப அடிப்படையில் நடக்கிறது. தாங்கள் நிரந்தரமாக வசிக்கும் கிராமங்களிலிருந்து வெகு தொலைவான இடங்களில், பெரும்பாலும் குன்றுகளின் உயரப்பகுதிகளில், அமைந்த புத்தம்புது நிலங்களில் தோட்டங்கள் எழுந்தன. அந்தந்த வட்டாரங்களிலிருந்து வேலைக்கு ஆள் கிடைக்கவில்லை. எனவே, தோட்ட முதலாளிகள் தொலைவிலுள்ள இடங்களிலிருந்து வேலைக்கு வருகின்ற ஆள்களை நம்பியிருக்கவேண்டிய நிலை ஏற்பட்டது. தோட்ட முதலாளிகளும் இயற்கையாக ஒரு நிரந்தரமான தொழிலாளர் படையைப் பெற்றுக்கொள்வதைத்தான் பெரிதும் விரும்பினர். தோட்டங்களின் மீதுள்ள அக்கறையில் குறுக்கிடக்கூடிய குடும்பப்பற்றுப் புதிதாக வேலைக்கு எடுக்கப்படுபவர்களிடையே ஏற்படா வண்ணம், தோட்ட முதலாளிகள் அவர்களைக் குடும்பம் குடும்பமாக வேலைக்கு அமர்த்தி, அவர்களின் வாழ்க்கைக்குத் தேவையான வசதிகளையும் அளித்தனர். பெண்களுக்கும் குழந்தைகளுக்கும் தோட்டங்களில் வேலைபார்த்துக் கொடுப்பதாக அவர்கள் அளித்த வாக்குறுதி, தொழிலாளர்கள் தோட்டங்களுக்குக் குடியேறுவதற்கு ஓர் ஊக்கியாக இருந்தது.

மூன்றாவதாக, தோட்டங்களிலுளள குறைந்த கூலியின் காரணமாகக் குடும்பத்தில் உள்ள யாவரும், பெண்களும் குழந்தைகளும்கூட வேலை செய்ய வேண்டியதாயிற்று.

பல்வகையான தொழில்களில் வேலைவாய்ப்பு : கட்டட வேலை, நகராட்சிகளின்கீழ் சேவை போன்ற மற்றச் சில பொருளாதார நடவடிக்கைகள்தாம் அதிகமான அளவுக்குப் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்தும் பகுதிகளாகும். இந்தப் பகுதிகளிலுள்ள

வேலைவாய்ப்பைப்பற்றி முழு விவரங்கள் கிடைக்கவில்லை. ஆனால், கிடைக்கக்கூடிய தகவல்களிலிருந்து, இப் பகுதியில் வேலையில் உள்ளவர்களில் பெண்கள் கணிசமான வீதத்தில் இருக்கின்றனர் என்பது தெரியவருகிறது. மத்திய பொதுப் பணித் துறையில் 1953ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதம், வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட 295,045 பேர்களில், 41,658 பேர்கள் அல்லது 14 சதவீதம் பெண்கள். இவர்களில் 37,128 பேர் கன்ட்ராக்டர்கள் மூலமாக வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டனர்.

வேளாண்மையாக இருந்தாலும் சரி, தொழிற்சாலைகளாக இருந்தாலும் சரி, அல்லது மற்றத் துறையாக இருந்தாலும்சரி, தனிப்பட்ட முறையிலும், ஒப்பீட்டு முறையிலும், வட இந்தியாவைக் காட்டிலும் தென்னிந்தியாவில், தொழிலாளர் படையில் பெண்கள் கணிசமான வீதத்தில் உள்ளனர் என்பது, இந்தியாவில் பெண்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுவதைப் பற்றிய மிகவும் குறிப்பிடத்தக்க தொரு கூறாகும். வடக்கிலிருந்து தெற்கே பார்வையைச் செலுத்தும்போது, தொழிற்சாலைகளில் பெண்களின்வீதம் படிப்படியாக வளர்ந்து செல்வதைக் காண்கின்றோம். 18ஆவது அட்டவணை இதற்கு ஒரு காட்டு.

இ. பெண்கள் செய்யும் வேலையின் தன்மை

தனிப்பட்ட திறமை தேவைப்படாத வேலைகளிலும், அல்லது, பெண்கள் தனித் தேர்ச்சிகாட்டும் வேலைகளிலும், பெண்கள் பொதுவாக அமர்த்தப்படுகின்றனர். இந்த விஷயத்தில், மற்ற நாடுகளைவிட இந்தியா மிகவும் பின் தங்கியுள்ளது. அந் நாடுகளிலெல்லாம் பெண்கள் திறமையான வேலைகளில் அதிகப்படியான அளவில் நுழைகின்றனர். இந்தியாவில், நெசவுத்தொழில்களில், பெண்கள் வெகு காலமாக நூலைப் பந்தாகச் சுற்றுவதிலும் நூல் உருளையில் நூலைச் சுற்றுவதிலுமே ஈடுபட்டிருந்தனர். நீண்ட வழக்கத்தின் காரணமாக இவைகள் பெண்களுக்குரிய வேலைகள் எனக் கருதப்படுகின்றன. அஹமதாபாத் பருத்தி நெசவு ஆலைகளில், நூலைப் பந்தாகச் சுற்றும் பிரிவிலுள்ள தொழிலாளர்களில் 51 சதவீதமும், நூலை நூல் உருளைகளில் சுற்றும் பிரிவிலுள்ள தொழிலாளர்களில் 77 சதவீதமும் பெண்கள். இந்தூரில் முந்திய பிரிவிலுள்ள தொழிலாளர்களில் 93 சதவீதமும் பிந்திய பிரிவில் 80 சதவீதமும் பெண்கள். ஆனால், திருச்சூரில் இப் பிரிவில் வேலை செய்யும் அனைவரும் பெண்கள். சணல் ஆலைகளில், சணல் நூல்களை வரிசைப்படுத்துவதிலுள்ள இரண்டு பிரி

அட்டவணை 18

பஞ்சாப் 4·8%

அசாம் 20·1%

பெப்சு 4·6%

உ. பி. 1%

பீகார் 6·8%

மே. வங்காளம் 8·8%

சௌராஷ்டிரா 20·5%

ஆஜ்மீர் 10·7%

டெல்லி 1·1%

மத்திய பாரத் 10·7%

போபால் 2·3%

ஒரிசா 21·9%

பம்பாய் 10·6%

மத்திய பிரதேசம் 20·6%

ஐதராபாத் 21·1%

மைசூர் 12·3%

சென்னை 24·1%

திருவாங்கூர்–கொச்சின் 43·3%

களிலுமே அநேகமாகப் பெண்கள்தாம் அமர்த்தப்படுகின்றனர். அவர்கள் கும்புகும்பாக்குதல், சரிப்படுத்திக் கொடுத்தல், தயாரிப்பை இறுதிப்படுத்தல் ஆகிய பிரிவுகளிலும் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுகின்றனர். சணல் ஆலைத்தொழிலின் மையமாகவுள்ள கல்கத்தாவில், இந்தப் பிரிவில் அமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்களில் 80 சதவீதத்திலிருந்து 100 சதவீதம் வரை பெண்களே. பட்டுத்தொழில்துறையில் பெண்கள் அநேகமாக நூல் சுற்றும் பிரிவில் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுகின்றனர்.

பீடி உற்பத்தித் தொழிலில், தொழிலாளர் படையில் பெண்கள் 30 சதவீதமாக உள்ளனர். அநேகமாக அவர்கள் தங்கள் வீடுகளிலேயே 'வெளிவேலை முறை' என்ற அடிப்படையில் தங்களுடைய வேலைகளைச் செய்கின்றனர். பீடி சுற்றும் இலைகளைத் துண்டிக்கவும், சுத்தப்படுத்தவும் செய்கின்றனர். பெருவாரியான பெண்கள் பீடிகளையும் சுற்றுகின்றனர். முந்திரிக்கொட்டைகள் அதிகமாக விளையும் கேரள மாநிலத்தில், முந்திரிப்பருப்புத் தொழில் 50,000-க்கும் மேற்பட்ட பெண்களுக்கு வேலை அளிக்கிறது. உண்மையைக் கூறின், இத் தொழிலிலுள்ள தொழிலாளர்களில் பெண்கள் 95 சதவீதம் ஆவர். வறுக்கப்பட்ட கொட்டைகளை உடைத்தல், தோல் உரித்தல், தரப்படுத்துதல் போன்ற முக்கியத்துவம் வாய்ந்த செய்முறைகள் யாவும் பெண்களாலேயே செய்யப்படுகின்றன.

சுரங்கத் தொழில்களில் இப்போது பெண்கள் வெளிவெட்டுகளிலும், மேற்பரப்பிலுமே வேலைக்கு அமர்த்தப்படுகின்றனர். நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் வண்டிகளில் சுமையேற்றுதல், சாம்பலை அப்புறப்படுத்துதல் வைக்கோற் படுக்கை செய்தல், மேற் பரப்பைச் சுத்திகரித்தல், செங்கற்களைத் தூக்கிச் செல்லுதல்; சுகாதாரம், அழுக்கு அகற்றுதல் போன்ற வேலைகளில் பெண்கள் அமர்த்தப்படுகின்றனர். பல வேலையளிப்போர் இதுபோன்ற வேலைகளுக்கு ஆண்களைக் காட்டிலும் பெண்கள் பொருத்தமானவர்கள் என்று கருதுகின்றனர். அப்ரகம் சுரங்கங்களில் பொதுவாக, குழிகளிலுள்ள துகள் கூளங்களை அகற்றுதல் வேலையையே பொதுவாகப் பெண்கள் செய்கின்றனர். மாங்கனீசச் சுரங்கங்களில், கனியைக் கொப்பரைகளிலும், பார வண்டிகளிலும் ஏற்றுதல், சாம்பர் நீக்குதல், வகைப்படுத்துதல் கனிக்கட்டியைப் பொறுக்குதல், தூக்குதல், தேர்ந்தெடுத்தல் முதலிய வேலைகளில் பெண்கள் அமர்த்தப்படுகின்றனர்.

தோட்டங்களிலுள்ள வேளாண்மையொத்த வேலைமுறை, பெண்களுக்கு எளிதாகச் செய்யக்கூடிய வேலைகளை அளிக்கிறது. தேயிலைத் தோட்டங்களில் இலை கொய்தலும், காப்பித் தோட்டங்களில் உலர்ந்த கொட்டைகளைப் பொறுக்குதலும் பெண்களுக்கு அளிக்கப்படும் முக்கியமான வேலைகள். இவற்றை அவர்கள் சிறப்பாகச் செய்வதாகக் கூறப்படுகின்றது. தேயிலை, காப்பி, ரப்பர்த்தோட்டங்களில் களை எடுக்கும் வேலைகளிலும் அவர்கள் அமர்த்தப்படுகின்றனர். சில பெண்கள், தேயிலைச் செடியைக் கத்தரித்துச் செப்பம் செய்தல், ரப்பர்த்தோட்டங்களில் பால் எடுத்தல் போன்ற அரைகுறைத் திறன்வாய்ந்த வேலைகளையும் செய்கின்றனர். விவசாயத்தில் நிலத்திற்கு நீர் பாய்ச்சுதல், உரமிடல், விதை விதைத்தல், நடுதல், களை எடுத்தல், அறுவடை செய்தல், கதிரடித்தல், மேலும் எப்போதாவது செய்யும் பரம்படித்தல், நிலத்தை ஒரே மட்டப்படுத்தல் ஆகிய வேலைகளில் பெண்கள் பங்கு கொள்கின்றனர்.

ஈ. வேலைக்கு ஆள் எடுத்தலும் பயிற்சி அளித்தலும்

தொழில் துறையில், வேலைக்குப் பெண்களை எடுப்பது அநேகமாக நேர்முகமாயுள்ளது. வேலை தேடித்தரும் நிலையங்களைப் பயன்படுத்திக்கொள்ளும் வேலையளிப்போரின் எண்ணிக்கை மிகவும் குறைவானதே. பருத்தி நெசவுத் தொழிலில் ஆலை அதிபர்கள் தனியாக வைத்திருக்கும் வேலைக்கு ஆள் எடுக்கும் அலுவலகத்தின்மூலம் பெண்களை வேலையில் சேர்த்துக் கொள்ளுகின்றனர். சில இடங்களில் தரகர்கள், 'முக்கடம்கள்' போன்ற இடையீட்டாளர்கள், வேலைக்கு ஆள் களை எடுப்பதற்குப் பயன்படுத்தப்படுகின்றனர். பல ஆலைகள், தங்களுக்கு வேண்டிய தொழிலாளர்களைத் தொழிலாளர் தொடர்பு அதிகாரிகள் மூலமாகவோ, தொழிலாளர் நல அதிகாரிகள் மூலமாகவோ வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளுகின்றன. இந்த அதிகாரிகள் இதற்கென மனுதார்களின் பதிவேடுகளை வைத்திருக்கின்றனர். கல்கத்தாவிலுள்ள சணல் ஆலைகள், ஆலைகளால் நிறுவப்பெற்ற தொழிலாளர்கள் அலுவலகம் மூலமாக ஆள் சேர்க்கின்றன. சுரங்கங்களில் வேலைகு ஆள் சேர்ப்பது, 'சர்தார்' மூலமாகவோ 'முக்கடம்கள்' மூலமாகவோ நடைபெறுகிறது. பெண்களை வேலையில் சேர்க்கும் விஷயத்தில், ஆண் தொழிலாளர்களின் மனைவிகள் அல்லது உறவினர்கள் ஆதரவு பெறுகின்றனர்.

தோட்டங்களில் வேலைக்கு ஆள் எடுப்பது குடும்ப அடிப்படையில் உள்ளது. பெண் தொழிலாளர்கள் பொதுவாக ஆண் தொழிலாளரின் மனைவிகள், மகள்களாக இருப்பர்.

அசாமிலுள்ள தேயிலைத் தோட்டங்களுக்கு ஆள்களை வேலைக்குச் சேர்ப்பது, தேயிலை மாவட்டக் குடியேற்றச் சட்டத்தால் ஒழுங்குபடுத்தப்படுகின்றது. கல்கத்தாவிலுள்ள தேயிலை மாவட்டத் தொழிலாளர் அமைப்புமூலமாக இங்கு ஆள்கள் வேலைக்குச் சேர்க்கப்படுகின்றனர். இது மேற்கு வங்காளத்துக்கும் வேண்டிய தொழிலாளர்களில் பெரும்பான்மையோரை வேலையில் சேர்க்கிறது. தென்னிந்தியாவில் உள்ள தோட்டங்களில் இன்றைக்கும் மிக அளவில், தொழிலாளர்களினின்றும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட கண்காணிகள் மூலமாகவே வேலைக்கு ஆள்கள் எடுக்கப்படுகின்றனர்.

வேலை தேடித்தரும் நிலையங்கள் மூலமாக வேலையில் சேர்க்கப்பட்ட பெண் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை, இன்னும் குறைவாகவேயுள்ளது. பதிவு செய்யப்பட்ட 61,829 பெண்களில், 1954—55-ல் 8057 பெண்களே வேலையில் அமர்த்தப்பட்டனர். ஒப்பிட்டுப் பார்த்தால் சென்னை, பம்பாய் போன்ற மாநிலங்களில்தான் அதிகமான பேர்கள் பதிவு செய்யப்பட்டும், வேலை அளிக்கப்பட்டும் வருகின்றனர். இவர்களின் எண்ணிக்கை மற்ற மாநிலங்களில் குறைவாகவே உள்ளது. மருத்துவர் தாதிகள், மருத்துவப் பெண்கள், ஆயா, சுருக்கெழுத்தாளர், பயிற்சிபெற்ற ஆசிரியர்கள் போன்ற வேலைகளுக்கு மனுச்செய்யும் பெண்களில் பற்றாக் குறை உள்ளதாக அறிவிக்கப்பட்டுள்ளது. எழுத்தர் வேலைகளுக்கு மனுச்செய்யும் பெண்கள் உபரியாகவே உளர். பெண் மனுதார்களுக்கு வேலை தேடித்தரும் நிலையங்கள் எதிர்ப்படும் பிரச்சினைகளில் பெண்கள் தங்கள் வீடுகளிலிருந்து தூரத்திலுள்ள வேலையை ஒப்புக்கொள்ள விரும்பாமலிருத்தல் ஒன்றாகும். அவர்களில் அநேகர் ஆசிரியராவதற்கு அல்லது தாதி வேலைக்குப் பயிற்சி பெறாமலோ, போதிய அளவுக்குப் பயிற்சி பெறாமலோதான் உள்ளனர். வேலைக்கு வேற்றிடம் செல்ல மறுப்பது மற்றொன்றாகும். வேலை செய்யும் இடங்களில் தக்க வீட்டு வசதியில்லாதிருத்தலே இடம் மாறுதலைக் குறைக்கும் மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்த ஒரே காரணம். தொலைவிலுள்ள வேலைகளை அவர்கள் ஒப்புக்கொள்வதைக் கவர்ச்சியற்ற கூலிகளும், வேலை செய்யும் சூழ்நிலையும்கூடத்

தடைசெய்யும் காரணங்களாக உள. பெண்கள் நாட்டுப் புறங்களில் வேலையேற்க விரும்பவில்லை என்று வேலை தேடித் தரும் நிலையங்கள் அறிவித்திருக்கின்றன. பெண்களுக்கெனப் பிரத்தியேகமாக சில ஏற்பாடுகளைச் செய்யவேண்டி இருப்ப தாகக் கருதும் சில வேலையளிப்போர், பெண்களை வேலையில் அமர்த்தத் தயங்குகின்றனர்.

பெண் தொழிலாளர்களுக்குப் பயிற்சியளிப்பதற்கெனத் தனிப்பட்ட ஏற்பாடுகள் ஏதும் வேலையளிப்போரால் செய்யப் படவில்லையென்றே தெரிகிறது. மறு வாழ்க்கை-வேலை வசதி யளிப்புப் பொது நெறியாளர் அலுவலகம் பெண்களுக்குத் தொழிற்பயிற்சிக்கான ஏற்பாடுகளைச் செய்து தந்திருக்கிறது. பெண்களுக்கு அளிக்கப்பெறும் பயிற்சியானது, பட்டாளத்தி னின்று ஓய்வு பெற்றவர்களுக்குப் பயிற்சி அளிப்பதற்கெனத் தொழில் அமைச்சரகத்தால் 1946ஆம் ஆண்டில் தொடங்கப் பெற்ற திட்டத்தின் ஓர் அம்சம் ஆகும். இத் திட்டத்தின் கீழ், பட்டாளத்து உதவிப்படையிலிருந்து ஓய்வுபெற்ற பெண் களுக்குக் கைத்தொழில், எழுத்தர் வேலை, வாணிகம் முதலிய வற்றைச் சார்ந்த வேலைகளில் பயிற்சியளிக்கப்பட்டது. இத் திட்டம் 1948-ல் முடிவடைந்தது. இதைத் தொடர்ந்து, உடனடியாகவே வேலையினின்று அகற்றப்பெற்ற (displaced women) பெண்களுக்கும் பயிற்சித் திட்டம் ஒன்று உருவாகியது. இப்பொழுது நடைமுறையில் உள்ள படைத்துறையைச் சாராதவர்க்குப் பயிற்சி அளிக்கும் திட்டம் (Adult Civilian Training Scheme) 1950ஆம் ஆண்டில் ஆரம்பிக்கப்பட்டது. எல்லா வகையான பெண் மனுதார்களுக்கும் இது பயிற்சி யளிக்கின்றது. கையாலும் இயந்திரத்தாலும் பின்னல், சித்திர வேலைப்பாடுள்ள துணிநெய்தல், துணியை வெளுத் தல், சாயம் தோய்த்தல், பூத்தையல் வேலை, ஊசி வேலைப்பாடு, விளையாட்டுப் பொருள்களைச் செய்தல், சுருக்கெழுத்து, பழங் களையும் காய்கறிகளையும் கெடாது வைத்திருத்தல், தின் பண்டங்கள் செய்தல் போன்ற தொழில்களில் பயிற்சியளிக்கப் படுகிறது. தற்சமயம் பெண்களுக்கென நான்கு மையங்கள்—சென்னையில் இரண்டும், டெல்லி, டேராடூன் ஆகிய இடங் களில் ஒவ்வொன்றும்—உள. 1955ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாத முடிவில், இந் நிலையங்களில் 468 பெண்கள் பயிற்சி பெற்றுவந்தனர். தவிர, பெண்களுக்கெனப் பிரத்தியேகமாக ஒதுக்கப்பட்ட பயிற்சி மையங்களன்றி மற்றப் பயிற்சிக் கூடங் களிலும் மையங்களிலும் 59 பெண்கள் ஆண்களுடன் சேர்ந்து

பயிற்சி பெற்றுவந்தனர். ஏற்கெனவே கூறப்பட்ட கைவினைத் தொழிலாளர் பயிற்சித் திட்டம் என்பதன்கீழ்ப் பல பயிற்சிக் கூடங்கள் அல்லது மையங்களில் பயிற்சிக்குச் சேர்ந்த 558 பெண்களில் 1955ஆம் ஆண்டு ஜூலை மாதத்தில் 552 பெண்கள் தேர்வு எழுதினர். இவர்களில் 532 பேர் வெற்றி அடைந்து இதுவரை பயிற்சி அளிக்கப்பட்ட பெண்களின் மொத்த எண்ணிக்கையை 1983 பேராக உயர்த்தினர். இதனோடு மறுவாழ்வு, வேலை அளிப்புப் பொதுநெறியாளர் அலுவலகத்தின் சில பயிற்சிக் கூடங்களில் ஆண்களோடு பெண்களும் சேர்ந்து பயிற்சிபெற்று வருகின்றனர். புதுடெல்லியில் உள்ள பெண்கள் தொழிற்பயிற்சி நிலையத்தில் 1955ஆம் ஆண்டு மே மாதம் புகுத்தப்பட்ட இத் திட்டத்தால், பெண்களைக் கைத்திறத் தொழில் பயிற்சி ஆசிரியராக ஆக்கும் ஏற்பாடுகள் ஒரு திட்டவட்டமான உருவைப் பெற்றது. பொதுமக்கள் ஆதரவு உள்ள தையல் வேலை, பூத்தையல் வேலை, கை, இயந்திர ஊசி வேலை போன்ற தொழில்களில்மட்டும் இத் திட்டத்தின்கீழ்ப் பயிற்சியளிக்கப்பட்டது. இந்த ஆசிரியர் பயிற்சியில் 21 பெண்கள் 1955ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாத முடிவில் பயிற்சி பெற்றுவந்தனர்.

உ. கூலிகள்
(Wages)

ஆண் தொழிலாளரைப் போலவே, பெண் தொழிலாளர்களுக்கும் கூலிகள் இன்றியமையாத முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவை. இந்தியப் பெண்கள் மேல்நாட்டுப் பெண்களைப்போல, வேலையை விரும்பித் தேடுவதோ கூலி தவிர இதர நன்மைகளைப் பெற வேலை தேடுவதோ இல்லை. மேல்நாடுகளில் உள்ளதுபோல் மனைவி தனக்கெனச் சிறுதேட்டுப் பணத்திற்காக வேலை தேடுவதும் இல்லை. இந்தியப் பெண்கள் மிகவும் குறைவான தங்கள் குடும்ப வருவாயைப் பெருக்கிக்கொள்வதற்கெனவும், சில சமயங்களில் கைம்பெண்களும் ஆதரவற்றவர்களும் தங்களையும் தங்கள் குழந்தைகளையும் காப்பாற்றுவதற்கெனவும் வேலையில் சேருகின்றனர்.

பாட்டாளிக் குடும்பங்களின் வருவாயில், பெண்களின் ஊதியம் வகிக்கும் பங்கு, 1944-46-ல், இந்திய அரசாங்கத்தால் நடத்தப்பெற்ற குடும்ப பட்ஜெட் விசாரணைகளால் காட்டப்படுகின்றது. குடும்பத்திலுள்ள ஊதியம் ஈட்டுபவர்களில் பெண்களின் வீதத்தை இது வெளிப்படுத்துகின்றது.

அனைத்திந்திய வேளாண்மைத் தொழிலாளர் விசாரணை முடிவுகள்படி, ஊதியம் ஈட்டுபவர்களின் எண்ணிக்கை 1·53 ஆக உள்ள ஒரு சராசரி வேளாண்மைக் குடும்பத்தில், பெண் தொழிலாளர்களின் பங்கு 0·35 பகுதி அல்லது 22·9 சதவீதம் ஆக இருக்கிறது.

பெண் உழைப்பின் மதிப்பு, ஆண் உழைப்பின் மதிப்பைக் காட்டிலும் குறைவு என்ற காரணத்தாலோ, இவர்களின் உழைப்பின் தன்மைகள் மாறுபாடுடையவை என்ற காரணத்தாலோ, சரித்திர வளர்ச்சியும், சமூகப் பொருளாதாரக் காரணிகளும் பொதுவாகப் பெண்களின் உழைப்புத் தன்மையும் அது எவ்வாறாயினும், அவர்களுக்குக் குறைந்த ஊதியத்தை அளிப்பதற்கான சூழ்நிலையை உருவாக்கியதாலோ, பெண்களுக்கு அளிக்கப்படும் கூலித்தொகை, ஆண்டுகளுக்கு அளிக்கப்படும் கூலித்தொகையைக் காட்டினும் குறைவாகவே நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நிறுவனத்தின் அறிக்கையில் கூறியுள்ளதுபோல 'உண்மையாகவே, பெண்களின் வேலை பற்றிய பெரும்பான்மையான பிரச்சினைகள் அநேகமாகப் பெண்களின் கூலிகள் ஆண்களின் கூலிகளைவிடக் குறைவாக இருப்பதால் எழுபவையாகும். பெண்களுக்கு அளிக்கப்படும் சிறுதொழில் பயிற்சியானது, பலவிடங்களில், ஆண்களுக்கு அளிக்கப்படும் பயிற்சியைவிடத் தரக்குறைவாக இருப்பதோடு, சிறுதொழில் திறமையை அதிகரிப்பதில், ஆண்கள் கொண்டுள்ள ஆர்வத்தைக் காட்டிலும் பெண்கள் குறைவான ஆர்வம் கொண்டுள்ளவர்களாய் இருக்கின்றனர். பெண்களின் ஊதியத்தைப் பாதிக்கும் குறிப்பான, நிரந்தரமான காரணங்களில் ஒன்று இதுதான். தேவையும் அளிப்பும், வேலை மார்க்கெட்டில் ஒரு தடையுமின்றி இயங்கும்பொழுது இதனால் பெண் தொழிலாளர்களுக்குரிய தேவை குறைகிறது. இதன் விளைவாகப் பெண்களின் ஊதிய மட்டம் குறைய ஏதுவாகிறது...பெண்கள் மரபு இயல்பாக வேலை செய்யும் தொழில்களிலும் வேலைகளிலும் உள்ள கூலிமட்டம் மற்றத் தொழில்களில் உள்ளதைக் காட்டிலும் குறைவாகவே உள்ளது என்பதில் ஐயமில்லை. இத்தகைய குறைந்த கூலிகளைப் பெறும் பெண் தொழிலாளர் தொகுதி உள்ளதன் காரணமாக ஆண்களையும் பெண்களையும் வேலைக்கு அமர்த்தும் தொழில்களிலும் வேலைகளிலும் ஆண்களுக்கும் குறைவான

கூலிகள் கொடுக்கப்படுகின்றன. நிலவுகின்ற சமூக வழக்கங்களும் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்தப்படுவதைப்பற்றிய முன்பே எழுந்துள்ள கருத்துகளும் பெண்களுக்கு வேறுபடும் கூலிகளைக் கொடுப்பதற்குச் சாதகமாக அமைந்தன என்பதையும் உணர வேண்டும்'[1] (அட்டவணை 19).

ஆள்வல வளங்களைப் பகுத்தறிவு முறையில் பயன்படுத்துவதிலுள்ள முன்னேற்றம், தொழிலாளரின் உற்பத்தித்திறனை அதிகரித்தல், சமூகக் காப்பு முறைகளிலுள்ள வளர்ச்சி, மேலும் பொதுவாக, சமூக நிலைமைகளில் மேம்பாடு போன்ற சமூகத் துறை முன்னேற்றங்கள் தொழிலாளருக்கான சந்தையில் பெண்களின் நிலையை நேர்முகமாகப் பாதிப்பவையாகும். இதன் விளைவாக அவர்களுடைய ஊதியத்தையும் பாதிக்கின்றன.

அண்மைக்காலம் வரையில், இந்தியாவில் ஒழுங்காக அமைக்கப்பட்ட பேரளவுத் தொழில்களிலும்கூட, சமமான வேலைக்குச் சமமான ஊதியம் என்ற கோட்பாடு ஒப்புக் கொள்ளப்படவில்லை. ஆண்கள், பெண்கள் இவர்களின் கூலிகளிலும், ஊதியங்களிலும் கணிசமான அளவுக்கு வேறுபாடுகள் நிலவின. அநேகமாக எல்லாத் தொழில்களிலுமே, பெண் தொழிலாளர்கள், ஆண்களைவிட வழக்கமாகவே குறைந்த ஊதியத்தைப் பெற்று வந்திருக்கின்றனர். பெண்களுக்குக் குறைந்த கூலியை அளிப்பது இந்தியாவில் மட்டும் நிலவும் செயற் பழக்கம் அன்று. பிரிட்டிஷ் ஆண் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் தரப்படுத்தப்பட்ட குறைந்தபட்ச வேலைநேரக் கூலி, மணி ஒன்றுக்கு 2 ஷில்லிங் 6 பென்சிலிருந்து 3 ஷில்லிங் 6 பென்சு வரையிலும், ஆனால், பெண் தொழிலாளர்களுக்கு 1 ஷில்லிங் 9 பென்சும் அதற்கு மேலும் மட்டுமே.[2]

1950-ல், ஆஸ்திரேலியக் காமன்வெல்த்தின் மத்தியஸ்தம் பண்ணும் சமரச நீதிமன்றம் (Australian Commonwealth Court

[1] Equal Remunaration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, Report V (1,33rd session of the I.L.O, published in 1949.) pp 98–9.

[2] Britain—Official Handbook, Central Office of Information, London, 1954, p. 224.

அட்டவணை 19

இந்தியாவிலுள்ள தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட நகரங்களில் பெண் வேலையாள்களின் சம்பாதிக்கும் சக்தியைக் காட்டும் விவரம்

(Statement showing the Earning Strength of Women Workers in selected Cities of India)

பட்டணம் அல்லது பகுதி	ஒரு குடும்பத்தின் மொத்தச் சம்பாதிக்கும் சக்தி	வயது வந்த பெண்களின் சராசரி சம்பாதிக்கும் சக்தி	குடும்பத்தின் மொத்தச் சம்பாத்தியத்தில் பெண் தொழிலாளரின் சம்பாத்தியத்தின் சதவீதம்
அகமதாபாத்	1·56	0·16	8·06
அஜ்மீர்	1·16	0·01	0·16
பம்பாய்	1·53	0·24	n.a
பெர்ஹாம்பூர்	2·05	0·45	n.a
கட்டாக்	1·45	0·01	n.a
கல்கத்தா	1·43	0·09	2·26
டெஹ்ரி-ஆன்-சோன்	1·64	0·15	1·60
டெல்லி	1·34	0·11	2·42
ஜாம்ஷெட்பூர்	1·33	0·09	n.a
ஜாரியா (Jharia)	2·02	0·73	29·11
ஜால்காயோன் (Jalgaon)	1·66	0·28	4·93
குஹாட்டி	1·32	0·09	1·65
கரக்பூர்	1·57	0·12	6·02
அகோலா	1·84	0·44	22·92
லூதியானா	1·34	0·07	1·06
மாங்கயரும், ஜமல்பூரும் (Monghyr & Jamalpur)	1·57	0·06	n.a
ஜபல்பூர் பட்டணம்	1·66	0·29	4·73
சில்சார் (Silchar)	1·40	0·03	1·32
தின்சக்கியா (Tinsukia)	1·21	0·07	n.a
ஷோலாப்பூர்	1·85	0·39	7·37

ஆதாரம்: Family Budget Enguiry Reports by S. R. Deshpande.
n.a : Not available.

of Arbitration and Conciliation) ஆண்கள் அடிப்படைக் கூலியில், 75 சதவீதத்தைப் பெண்களின் அடிப்படைக் கூலியாக நிர்ணயித்தது. அண்மையில், அங்குள்ள வேலையளிப்பவர்கள் இந்தச் சதவீதத்தை 60 ஆகக் குறைக்கக் கேட்டுக்கொண்டதற்கு அந்த நீதிமன்றம் மறுத்துவிட்டது.[1]

இந்தியாவிலுள்ள பருத்தி ஆலைத் தொழில்களில், தொழிலாளர் திர்வாய்வுக்குழு சேகரித்த தகவலின்படி ஆண்களைவிட அதே வேலையிலுள்ள பெண்களின் ஊதியங்கள் குறைவாக இருந்தன. கீழ்க்கண்ட அட்டவணை, முக்கியத்துவம் வாய்ந்த தொழில் மையங்களிலிருந்து தேர்ந்தெடுக்கப்பெற்றது. சில வேலைகளில் ஆண்களும் பெண்களும் பெறுகிற தினசரி, சராசரி, ஊதியங்களைத் தருகின்றது (அட்டவணை 20).

தொழில் நீதிமன்றங்களாலும் (Industrial Courts), தொழில் உயர்நீதிமன்றங்களாலும் (Industrial Tribunals) அளிக்கப்பெற்ற தீர்ப்புகளின் விளைவாகக் கூலி அமைப்புமுறை (Wage structure) கணிசமான அளவுக்கு ஒரே தரமாக்கப்பட்டிருக்கின்றது. மிகப் பெரும்பாலான தொழில் மையங்களில், ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் ஒரேயளவுடைய குறைந்த பட்ச அடிப்படைக் கூலி நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது. இருப்பினும் மேற்கு வங்காளத்தில், பெண்களின் கூலி ஆண்களின் கூலியில் நான்கில் மூன்று பங்காக நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது. சணல் ஆலைத் தொழிலிலும்கூட, தொழில் வழக்குத் தீர்ப்பு மன்றங்களின் தீர்மானங்களினால், ஆண் பெண் இவர்களின் கூலிகளுக்கிடையேயுள்ள வித்தியாசத்தைக் குறைத்திருக்கின்றது. முக்கியமாகப் பெண்கள் அமர்த்தப்படும் வேலைகளில், மாதத்திற்கு ரூ. 26ஐக் குறைந்தபட்ச அடிப்படைக் கூலியாக நிர்ணயிக்கும்படி தீர்ப்புகள் வழங்கப்பட்டுள்ளன.

இந்தியாவிலுள்ள சுரங்க வேலைகளில், வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட பெண்களின் கூலி, ஆண்களின் கூலிகளைவிடக் குறைவாகவேயுள்ளது. 1951ஆம் ஆண்டில் சுரங்கங்களில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட ஆண்கள், பெண்கள் இவர்களுடைய கூலிகளின் ஒப்பீட்டு அட்டவணை 21-ல் காட்டப்பட்டுள்ளது.

[1] 'The Basic Wage and Standard Hours Enquiry in Australia, 1952-53' International Labour Review, June, 1954.

அட்டவணை 20

பஞ்சாலைத் தொழிற்சாலையிலுள்ள சில தொழில்களில், ஆண் பெண் வேலையாள்களின் சராசரி, தின சம்பாத்தியங்கள் (1944)

(Average Daily Earnings of Men and Women in Certain Occupations in the Cotton Mill Industry, 1944)

	பழுப்புத் துணி சுற்றுபவர்கள்		நூல் சுற்றுபவர்கள்		டாஃப்பர்கள்		சைடர்கள்	
	ஆண்கள்	பெண்கள்	ஆண்கள்	பெண்கள்	ஆண்கள்	பெண்கள்	ஆண்கள்	பெண்கள்
	ரூ.அ.பை.	ரூ.அ.பை.	ரூ.அ.பை.	ரூ.அ.பை.	ரூ.அ.பை.	ரூ.அ.பை.	ரூ.அ.பை.	ரூ.அ.பை.
அஹமதாபாத்	0- 9-11	0- 8- 5	..	0- 9-11	0-10-9	0-10-0	0-15-9	0-15-7
நாக்பூர்	1- 6- 0	1- 6- 8	..	1- 6- 2	1-10-3 ***	1-10-0	..	..
இந்தூர்	1-14-10	1-14- 6	2- 1-3	1-14- 3	..	..	..	..
மதுரை	1- 8- 7	1- 8- 0	1- 5-3	1- 6- 1	1- 6-6	1- 6-0	..	..
கோயபுத்தூர்	0-12- 2	0-11-10	0-13-6	0-10- 6	0- 8-0	0- 6-9	1- 1-8	0-14-2
மங்களூர்	1- 1- 1	1- 0-11	0-15-2	1- 1- 3	..	..	1- 3-1	1- 2-5
கொச்சின்	..	0- 7- 8	..	0- 7- 7	0- 4-6	0- 3-4	0-12-3	0-12-6

*** கூலிகளுக்கு

அட்டவணை 21

1951, டிசம்பரில், சுரங்கங்களில் வேலை செய்யும் ஆண் பெண்களின் சராசரி தின ரொக்கச் சம்பாத்தியம்

சுரங்கங்கள்	திறந்த வெட்டுக்கள் (Open Workings)		மேற்பரப்பு (Surface)	
	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்
	ரூ—அ	ரூ—அ	ரூ—அ	ரூ—அ
நிலக்கரி				
பீகார்	1–10	1–4	1–14	1–2
மேற்கு வங்காளம்	1–8	1–10	1–15	1–3
அப்பிரகம்				
பீகார்	1–7	1–6	1–11	1–8
ஆந்திரா	1–5	1–0	1–7	1–5
மாங்கனீஸ்				
மத்தியப் பிரதேசம்	1–7	1–4	1–5	1–3
இரும்புக்கனி				
பீகார்	1–4	1–2	1–8	1–2
தங்கம்				
மைசூர்	..	..	3–4	2–7

நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில் அளிக்கப்படும் வேலைவீத ஊதியத் தொகைகள் பொதுவாக ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் சமமாகவே உள. பீகார், மேற்கு வங்காளம், இவைகளிலுள்ள நிலக்கரிச் சுரங்கங்களிலே அளிக்கப்படும் குறைந்தபட்ச நேர ஊதிய விதங்கள் (Minimum time rates) ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் சமமாகவே அதாவது ஒரு நாளைக்கு 8 அணுவாக இருக்கின்றன. ஆனால், மத்தியப் பிரதேசத்தில் 6 அணுவும், அசாமில் 7 அணுவும் பெண்கள் கூலியாக இருக்கின்றது. இவ்விடங்களில் ஆண்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் கூலி 8 அணு, ஐதராபாத்தில் ஆண்கள் 10 அணுப் பெறும் பொழுது, பெண்கள் 9 அணுப் பெறுகிறார்கள். அப்பிரகச் சுரங்கங்களில், கூலி ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் ஒரேயளவாக உள்ளன. மத்தியப் பிரதேசத்திலுள்ள மாங்கனீசச் சுரங்கங்களில், ஆண்கள் ஒரு நாளைக்கு ரூ. 1–2–0 குறைந்தபட்சத் தொகையாகப் பெறும்போது, பெண்களுக்கு 14 அணுக் கிடைக்கின்றது. மைசூரிலுள்ள தங்கச் சுரங்கங்களில் திறமிலா ஆண் தொழிலாளர்களுக்குத் தினசரி, 13 அணுக் குறைந்தபட்ச அடிப்படையான கூலியாகக் கிடைக்கும் பொழுது, பெண்களுக்கு 9 அணு மட்டும் கிடைக்கின்றது.

பல மாநிலங்களிலும், குறைந்தபட்சக் கூலிச் சட்டத்தின் கீழ், தோட்டங்களில் அளிக்கப்படும் கூலிகள் ஒழுங்குபடுத்தப்படுகின்றன. அட்டவணை 22, ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் நிர்ணயிக்கப்பட்ட கூலி வீதங்களாகும்.

பெண்கள் பயிர் அறுவடை செய்வதற்கு வேலைவீத ஊதியத்தின் அடிப்படையில் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுகின்றனர். வேலைவீத ஊதியம் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் சமமாகவுள்ளது. இவ்வாறாக அமர்த்தப்பட்ட பெண்கள், ஆண்களைவிட அதிகமாகப் பணம் ஈட்டுவது அடிக்கடி நேருகின்ற ஒரு நிகழ்ச்சி.

வேளாண்மையில், பெண் தொழிலாளர்கள் அடையும் கூலிகள் அதே வேலையைச் செய்யும் ஆண்கள் பெறுகின்ற கூலிகளைவிடக் குறைவு. இதற்குக் காரணம், ஒருகால், அவர்கள் வேலைநேரத்திலுள்ள வேறுபாடுகளாகவும், வேளாண்மையைச் சார்ந்த கடினமான, கையினால் செய்யப்படுகின்ற வேலைகளில் பெண்களின் உழைப்புத் திறன் குறைவாக இருப்பதாலும் இருக்கலாம்.

அட்டவணை 22

குறைந்தபட்சக் கூலிச் சட்டத்தின்கீழ் நிர்ணயிக்கப்பட்ட குறைந்தபட்சக் கூலிகள்

(Minimum Wages fixed under Minimum Wages Act)

	ஆண்கள்	பெண்கள்
	ரூ.அ.பை. ரூ.அ.பை.	ரூ.அ,பை. ரூ.அ.பை.
அசாம் (தேயிலை)	0-15-0 முதல் 1-2-0 வரை	0-14-0 முதல் 1-0-0 வரை
சென்னை (தேயிலை, காப்பி, ரப்பர்)	1-5-0	1-0-0
பஞ்சாப்	0-11-0	0-8-6
மே. வங்காளம் (தேயிலை)	0-15-0 முதல் 1-3-0 வரை	0-14-0 முதல் 1-1-0 வரை
மைசூர்	1-0-0	0-13-0
கூர்க்- (காப்பி)	1-2-0	0-14-0
திருவாங்கூர்	1-9-6	1-3-3

குறுமக் கூலிகள் (Minimum Wages): 1948ஆம் ஆண்டு குறுமக் கூலிச் சட்டத்தின்கீழ், பல மாநிலங்களிலும், பட்டியலில் இடம்பெறுகின்ற வேலைகளில் உள்ள, நிர்ணயிக்கப் பட்ட குறுமக் கூலித் தொகைகளைப் பார்த்தால், பெருவாரியான இடங்களில் ஆண்களுககும் பெண்களுக்குமிடையே எந்தவிதமான தராதர வேறுபாடுமில்லை என்பதனைக் காட்டுகின்றன. சில தொழில்களிலுள்ள வேலைகளின் தனிச் சிறப்பு வாய்ந்த அம்சங்களின் காரணமாகப் பட்டியலிலுள்ள வேலைகளுக்கு, ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் சில மாநிலங்கள் ஒரே அளவு குறுமம் நிர்ணயித்திருக்கும்போது, மற்ற வேலைகளில் வெவ்வேறான கூலி வீதங்களை நிர்ணயித்திருக்கின்றன. அட்டவணை 23, சில தொழிற்சாலைகளைப்பற்றிய இந் நிலையைக் காட்டுகின்றது.

அட்டவணை 23

குறுமக் கூலியை நிர்ணயிக்கும் குறுமக்கூலிச் சட்டத்தின்கீழ் நிர்ணயிக்கப்பட்ட குறுமக்கூலிகள்

(Minimum Wages fixed under the Minimum Wages Act)

தொழில்	ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் ஒரேபடித்தான விதங்களை நிர்ணயித்துள்ள மாநிலங்கள்		ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் வெவ்வேறு விதங்களைத் தீர்மானித்த மாநிலங்கள்		
	மாநிலங்களின் எண்ணிக்கை	தீர்மான தினக் கூலி விதம்	மாநிலங்களின் எண்ணிக்கை	தீர்மான தினக்கூலி விதங்கள்	
				ஆண்	பெண்
அரிசி, மாவு, பருப்பு ஆலைகள்	10	ரூ. 1 முதல் ரூ. 2-5-0	3	அணா 12 முதல் ரூ. 1-2-0	அணா 8 முதல் அணா 12
எண்ணெய் ஆலைகள்	8	ரூ. 1 முதல் ரூ. 2-5-0	2	ரூ. 1 முதல் ரூ 1-15-0	அணா 12 முதல் ரூ. 1-9-0
பதனிடும் தொழிற்சாலைகள், தோல் சாமான்கள்	7	ரூ. 1 முதல் ரூ. 2-6-0	2	ரூ. 1 முதல் ரூ. 1-5-0	அணா 12 முதல் ரூ. 1-1-0
புகையிலை	15	(1) அணா 12 முதல் ரூ. 2-2-0 (2) அணா 10 முதல் ரூ. 2-8-0*			
அரக்கு	1	ரூ. 1		அணா 15 முதல் ரூ. 1-4-0	அணா 14 முதல் ரூ. 1

* ஒவ்வொரு 1,000 பீடிகளுக்கு

ஊ. வேலைசெய்யும் சூழ்நிலை
(Working Conditions)

வேலைநேரம், விடுமுறை நாள்கள், ஓய்வு, வேலை செய்யும் இடத்திலுள்ள புறச்சூழலின் நிலை, தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், தோட்டங்கள், இவற்றில் வேலை செய்யும் பெண்களைச் சார்ந்த இவைபோன்ற விவரங்கள் சட்டத்தின் வாயிலாக ஒழுங்குபடுத்தப்படுகின்றன. வயதுவந்த ஆண் பெண்களின் உச்ச வேலைநேரம் தொழிற்சாலைகளிலும், சுரங்கங்களிலும் வாரத்திற்கு 48 மணியாகவும், தோட்டங்களில் 54 மணியாகவும் வரையறை செய்யப்பட்டுள்ளது. தொழிற்சாலைகளிலும், சுரங்கங்களிலும், பெண்களின் தினசரி உச்ச வேலை நேரம் 9 மணி நேரம்; இடைவேளையைச் சேர்த்துத் தொழிற்சாலைகளில் $10\frac{1}{2}$ மணி நேரமாகவும், சுரங்கங்களில் $12\frac{1}{2}$ மணி நேரமாகவும் இருக்கலாம். தோட்டங்களில் தினசரி வேலை நேரம் வரையறை செய்யப்படவில்லை. ஆனால், மொத்தத்தில் வேலைநேரம் 12 மணி நேரத்திற்குமேல் இருக்கக்கூடாது. தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், தோட்டங்கள், இவைகளிலெல்லாம், இரவு வேளையில் பெண்கள் வேலை செய்வது தடை செய்யப்பட்டுள்ளது. கட்டாய வார விடுமுறைகளுக்கும், கூலிகளோடு கூடிய ஆண்டு விடுமுறைகளுக்கும் ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டுள்ளன.

அனைத்திந்திய வேளாண்மைத் தொழிலாளர் விசாரணையினால் (All India Agricultural Labour Enquiry) வெளியான முடிவுகளின்படி, வேளாண்மையில் பெண்கள் ஆண்களைவிடக் குறைந்த நேரத்திற்கே வேலை செய்கின்றனர். குறிப்பாக, ஆண்கள் 8 மணி நேரம் வேலை செய்யும்போது, மத்தியப் பிரதேசத்தில் ஒரு நாளைக்கு 6 மணி நேரமும், அசாமிலும் வங்காளத்திலும், 7-லிருந்து $7\frac{1}{2}$ மணி வரையிலுமே பெண்கள் வேலை செய்கின்றனர்.

தொழில்துறையில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள பெண்களின் வேலைநேரத்தை ஆராயும்பொழுது வழக்கப்படியும், மரபுபடியும் பெண் குடும்பத்தைக் கவனிக்க வேண்டிய பொறுப்புடையவள் என்பதனைப் புறக்கணிக்கலாகாது. தொழில் வேலையில் அவளுடைய உண்மை வேலைநேரம் அதிகமாகக் காணப்படாவிட்டாலும் தொழிற்சாலையில் அவளுடைய வேலை நீங்கலாக, வீட்டுவேலை, குழந்தைகளைப் பேணுதல், குடும்பத்தினரின் துணிமணிகளைப் பழுதுபார்த்

தல் போன்ற பல வீட்டுக் காரியங்களையும் அவள் கவனிக்க வேண்டியிருக்கிறது. இவை எல்லாவற்றின் விளைவாக, வேலையில் அமர்ந்துள்ள பெண்ணுக்கு மட்டுமீறிய வேலைப் பாடுள்ளது.



எ. சமூக நிலைமைகள்
(Social Conditions)

தொழில்துறையில் வேலையில் அமர்த்தப்பட்ட பெண்களில் பெரும்பான்மையோர், பொருளாதாரக் காரணங்களுக்காக, தங்கள் பெற்றோருடன், கணவனுடன் அல்லது மற்ற உறவினருடன் தொழிற்சாலை இருக்குமிடங்களுக்குக் குடியேறியவராவர். இத்தகைய குடிபெயர்ப்புக்கு முன்னர் அவர்கள் நாட்டுப்புறப் பின்னணியையும், நாட்டுப்புற மனநோக்குகளையும் கொண்டுள்ள வேளாண்மை வகுப்பினராகவோ, சிறு கைவினைத் தொழிலாளர் வகுப்பினராகவோ இருந்தனர். தொழில்மயமான இடங்களுக்கு வந்த பிறகும் கூட, அவர்கள் தங்கள் நாட்டுப்புற நோக்கைக் கைவிடவில்லை. மாறாக, அவர்களின் வாழ்க்கைமுறை, சமூகப் பழக்க வழக்கங்கள், விலக்கங்கள் யாவும் அவர்கள் இங்குக் குடியேறுவதற்கு முன்னர் வாழ்ந்த இடத்தின் புறச்சூழல் நிலைமைகளால்தாம் ஆளப்பட்டு வருகின்றன. பாட்டாளி வகுப்பினரிடையே, இளமைப் பருவக் கலியாணம் மிகவும் சாதாரணமாகக் காணப்படும் ஓர் அம்சமாகும்.

பெண்கள் தங்கள் 20ஆவது வயதுவரை பொதுவாக வேலையில் சேருவதில்லை. இளம்பெண்களையும், குறிப்பாக, மணமாகாத பெண்களையும், ஆண்களுடன் தாராளமாகப் பழக அனுமதிக்காத, இந்நாட்டிலுள்ள சமய, சமூக, மரபு பண்புகள் இதற்குக் காரணமாக இருக்கலாம். தொழில்துறையில் வேலைக்கமர்ந்துள்ள பெண் தொழிலாளர்களின் வயது அடிப்படையிலான பகிர்வைப்பற்றிக் கிடைக்கக்கூடிய தகவல், அட்டவணை 24-ல் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

முறையே 468, 669 பெண் தொழிலாளர்களைக் கொண்ட காகிதத் தொழில், இரசாயனத் தொழில் இவற்றில் மூன்று நிறுவனங்களில் வேலை செய்யும் பெண்களின் வயது அடிப்படையில் உள்ள பகிர்வு, அட்டவணை 25-ல் கண்டவாறு அமைந்துள்ளது.

நகராட்சி மன்றங்களில் பணிபுரியும் பெண்களின் வயது பகிர்வு, அட்டவணை26-ல் காட்டப்பட்டுள்ளது.

அட்டவணை 24

பருத்தி, சணல் நெசவுத் தொழில்களிலுள்ள பெண் தொழிலாளர்களின் வயதுசார் பகிர்வு

(Age Distribution of Women in Cotton and Jute Textile Industries)

வயது கட்டம்	பெண் வேலையாள்களின் சதவிதம்*	
	பருத்தி நெசவு (பம்பாய்)	சணல் நெசவு (கல்கத்தா)
25 வரை	5·6	7·4
26 முதல் 30	12·2	19·2
31 முதல் 35	18·6	21·4
36 முதல் 40	20.9	16·4
41 முதல் 45	17·1	14·0
46 முதல் 50	12·7	9·1
51 முதல் 55	8·1	6·1
55-க்கு மேல்	4·8	6·4

* பருத்தி நெசவாலைகள் முழுவதற்குமாக எடுத்துக் கொண்ட பெண் தொழிலாளிகள் 18,426, சணல் தொழிலுக்குப் பெண் தொழிலாளிகள் 1,728.

அட்டவணை 25

வயது கட்டம்	காகித ஆலைகள் %	இரசாயனத் தொழில் %
20-க்குக் கீழ்	3·2	0·9
20-லிருந்து 29	38·0	55·1
30-லிருந்து 39	34·2	35·9
40-ம் மேலும்	24·6	8·1

அட்டவணை 26

வயது கட்டம்	பம்பாய்		அகமதாபாத்		கான்பூர்	
	பெண்கள் எண்ணிக்கை	சதவீதம்	பெண்கள் எண்ணிக்கை	சதவீதம்	பெண்கள் எண்ணிக்கை	சதவீதம்
30-க்குக் கீழ்	1541	52·8	397	37·6	288	34·0
31 முதல் 40	843	28·9	426	40·4	307	36·2
40-க்கு மேல்	536	18·3	232	22·0	253	29·8
மொத்தம்	2920	100	1055	100	848	100

இவ்வாறாக, இந்தியாவில், நடுத்தர வயதுள்ள பெண்கள் தாம் தொழிலாளர் படையில் பெருவாரியாக உள்ளனர். இந்த விஷயத்தில் இங்குள்ள பெண் தொழிலாளர்கள், இலங்கையில் உள்ள பெண் தொழிலாளர்களோடு ஒப்பிடும் வகையில் உள்ளனர். அங்கும் தொழில்துறையிலுள்ள பெண் தொழிலாளர்களில், நடுத்தர வயதினரே பெருவாரியாக உள்ளனர். ஆனால், ஜப்பானில் இந் நிலை முற்றும் நேர்மாறாக உள்ளது. அங்கு இளம்பெண்கள், பெண் தொழிலாளர் களில் பெருவாரியாக உள்ளனர். 1949-ல் நடத்தப்பட்ட விசாரணையின்மூலம் பெண் தொழிலாளர்களின் சராசரி வயது 23·8 ஆக இருந்தது என்பதும், வேலையில் அமர்த்தப்பட்ட பெண்களில் 76 சதவீதம் 25 வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்டவர் என்பதும் தெரியவந்தன.[1]

இந்தியாவின் தொழில்துறையிலுள்ள வேலைகளில், மண மான பெண்களும் கைம்பெண்களும் பெருமளவில் இருக் கின்றனர். இதுவும், மணமாகாத பெண்களின் தன்னுரி மையை வரையறை செய்யும் சமய, சமூக, மரபு பண்பு களின் விளைவாக இருக்கலாம்.

பம்பாயிலுள்ள பருத்தி நெசவுத் தொழில்துறையில் வேலை செய்யும் பெண் தொழிலாளர்களில், 2·75 சதவீதம் மட்டிலுமே எழுதப்படிக்கத் தெரிந்திருந்தனர். மத்திய பாரதத்தில், 6 பருத்தி ஆலைகளில் உள்ள பெண் தொழிலாளர் களிடையே நிலவிய எழுத்தறிவின் சதவீதம் 0-லிருந்து 2·1 சதவீதம் வரை இருந்தது. ஆனால், தென்னிந்தியாவில் நெசவுத் தொழில்துறையில் பெண் தொழிலாளர்களில் எழுத்தறிவு உள்ளவர்கள், 18 சதவீதம் என்று அறிவிக்கப் பட்டது. கல்கத்தாவில், சணல் ஆலையிலுள்ள பெண்களில், 0·4 சதவீத மட்டுமே எழுத்தறிவு கொண்டிருந்தனர். பம்பாய் நகராட்சி மன்றத்தில் 4 சதவீதமும், அகமதாபாத் நகராட்சியில் 8·4 சதவீதமுமே பெண்கள் எழுத்தறிவுடையவர் களாக இருந்தனர் என்று அறிவிக்கப்பட்டது.[2]

[1]'Women's employment in Asian countries,' International Labour Review, Sep, 1953.

[2]Economic and Social Status of Women Workers in India Labour Bureau. Government of India, pp. 59-60.

ஏ. தொழிலாளர் சங்க முறை

ஆலைத் தொழிலாளர்களின் உரிமை உணர்ச்சியைத் தொழிலாளர் சங்க முறை பிரதிபலிக்கிறது. இந்த அளவு கோலைக்கொண்டு அளவிடுகையில் பெண்களிடையே இந்த வகுப்புணர்ச்சி நாளுக்கு நாள் வளர்கிறது என்றே சொல்ல வேண்டும். 1927—28-ல் தொழிலாளர் சங்கத்தின் மொத்த அங்கத்தினரில் தொழிலாளர் சங்கப் பெண் அங்கத்தினர் 1·2 சதவீதமாகவும், 1951—52-ல் 6·3 சதவீதமாகவும் இருந்தனர். தொழிற்சங்கத்தில் பெண்கள் கொண்டுள்ள ஈடுபாடு தோட்டங்களிலும், சுரங்கங்களிலும், பருத்தி நெசவுத் தொழில்களிலும் மிக அதிகமான வளர்ச்சியடைந்துள்ளது. பெண்களிடையே தொழிலாளர் சங்கம் இன்னும் சரியான வளர்ச்சியடையவில்லை. தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், தோட்டங்கள் இவைகளிலுள்ள மொத்தத் தொழிலாளர்களில் பெண்கள், முறையே 12·3, 20·5, 46·6 சதவீதம் இருக்கின்றனர். ஆனால், இதே துறைகளில் தொழிலாளர் சங்கங்களின் பெண் உறுப்பினர்களை எடுத்துக்கொண்டால் அவர்கள் முறையே, 7·2, 20·1, 21·6 சதவீதம்தாம் இருந்தனர். தொழிலாளர் சங்கங்களிலுள்ள பெண் உறுப்பினர்களைப்பற்றிக் கடைசியாகக் கிடைத்த தகவல் அட்டவணை 27–ல் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

முக்கியமான தொழில் தொகுதிகளில் உள்ள பெண்களின் பகிர்வைப்பற்றிய தகவல் அட்டவணை 28-ல் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

1953—54-ல் இந்தியாவில் உள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களின் மொத்த உறுப்பினர்களில், பெண்கள் கொண்டுள்ள பங்கு 8·4 சதவீதமாக இருக்கும்போது, கிரேட் பிரிட்டனில் 18 சதவீதத்திற்கு மேலும் (1953)[1], ஜப்பானில் ஏறத்தாழ 24 சதவீதமாகவும் உள்ளன (1951)[2].

[1] Labour Relations and Working Conditions in Britain, 1953, Central Office of Information, London, p. 16.

[2] 'Women's Employment in Asian Countries,' International Labour Review, September, 1953.

அட்டவணை 27

தொழில்	மொத்த உறுப்பினர்கள்	பெண் உறுப்பினர்கள்
விவசாயமும், விவசாயஞ் சம்பந்தப்பட்ட நடவடிக்கைகளும்	200,571	49,282
சுரங்க வேலையும், கல் பெயர்த்தலும்	193,535	48,642
பொறிவழித் தொழில்	890,677	82,015
கட்டட வேலை	40,700	611
மின்சாரம், வாயுத் தொழில் சுகாதாரப் பணிகள்	60,792	6,706
வணிகம்	83,509	794
போக்குவரத்து, சேமித்து வைத்தல், செய்தித் தொடர்புகள்	493,781	1,486
நேர் பணிகள்	71,801	4,990
பலவகை	70,852	3,518
மொத்தம்	2,106,042	176,455

ஐ. உடல் ஆரோக்கியமும் வாழ்வு நலமும்
(Health and Welfare)

உடல்நலம், வாழ்க்கைநலம் இவைபற்றிய பிரச்சினைகள் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் அநேகமாகப் பொதுவாகவே உள்ளன. ஆண்களுக்கென்றும், பெண்களுக்கென்றும் உடல் நலக் கேடுகளையும் நோய்க் காலத்தில் அளிக்கப்படும் மருத்துவ வசதிகளையும் வெவ்வேருகப் பிரிக்க இயலாது. இருந்த போதிலும், 'பெண்கள் கர்ப்பிணிகளாய் இருக்கும்போதும்,

அட்டவணை 28

தொழிலாளர் சங்கத்தின் உறுப்பினர்—1953-54

(Membership of Trade Unions — 1953-54)

மாநிலங்கள்	மொத்த உறுப்பினர்	பெண் உறுப்பினர்
மத்திய சங்கங்கள்		
பகுதி A மாநிலங்கள்	136,623	1,177
பகுதி B மாநிலங்கள்	23,000	..
பகுதி C மாநிலங்கள்	105,302	120
மொத்தம்	241,948	1,297
மாநிலச் சங்கங்கள்		
பகுதி A மாநிலங்கள்		
ஆந்திரா	31,232	5,795
அஸ்ஸாம்	149,798	26,325
பீகார்	263,539	30,956
பம்பாய்	401,594	31,110
மத்தியப்பிரதேசம்	33,133	3,015
மதராஸ்	138,998	19,080
ஒரிஸ்ஸா	17,424	147
உத்தரப்பிரதேசம்	143,496	1,698
மேற்கு வங்காளம்	400,814	19,639
மொத்தம்	1,611,065	142,395
பகுதி B மாநிலங்கள்		
ஐதராபாத்	22,369	2,578
மத்திய பாரத்	14,900	809
மைசூர்	36,075	2,501
பெப்சு	2,239	..
ராஜஸ்தானம்	7,888	884
சௌராஷ்டிரம்	12,869	1,739
திருவாங்கூர்-கொச்சின்	85,125	21,173
மொத்தம்	181,465	29,684
பகுதி C மாநிலங்கள்	78,217	3,091
ஆக மொத்தம்	2,112,695	176,467

மகப்பேறு காலத்திலும் தனிப்பட்ட இடர்களுக்கு ஆளாகின்றதால், அது சமயம் நிகழக்கூடிய நோய்களும், இறப்பும், தனிச் சிறப்பு வாய்ந்த முறையில் கவனிக்க வேண்டிய காரணிகளாகும்.'[1] சுரங்கங்களிலும், தோட்டங்களிலும் வேலை செய்யும் பெருவாரியான பெண் தொழிலாளர் தொகுதிகளின் உடல் நலத் தரத்தைக் கொண்டும் இவ் வேறுபாட்டைக் கண்டறிய முடியும்.

நிலக்கரி வயல்களில், குறிப்பாக, அசாம், மத்தியப் பிரதேசம், ஒரிசா போன்ற இடங்களில், மலேரியாவின் நிலவரம் (incidence of malaria) உயர்வான சதவீதமாக உள்ளது. பெண்கள் அவதிப்படும் மற்ற நோய்கள் குருதிச் சோகை (anaemia), 'ஆஸ்டியோ மலசியா' (osteomalacia), கட்டிகள், அவிட்டமினோசிஸ் (avitaminosis). இந் நோய்கள் பொதுவாக, ஊட்டக் குறைவால் தோன்றுகின்றன. அசாம் தோட்டத் தொழிலாளர்களிடையே மிகவும் பரவியுள்ள நோய்கள் மலேரியா, வயிற்று நோய்கள், குருதிச் சோகை என்பன. அசாம் தோட்டங்களில் வேலை செய்யும் பெண் தொழிலாளர்களின் உடல்நல நிலையைப்பற்றி, மேஜர் லாயிட் ஜோன்ஸ் என்பவர் குறிப்பிட்டுள்ளது நோக்கத்தக்கது. மலேரியாவுக்கு அடுத்தபடியாகவுள்ள ஹைபோக்ரோமிக் (hypochromic), மைக்ரோசைட்டிக் (microcytic), குருதிச் சோகை வகையைச் சேர்ந்த வியாதிகள் அல்லாமல், வயிற்று நோய்களும், கொக்கிப் புழுக்களால் ஏற்படும் நோய்களும், உணவு ஊட்டக் குறைவையும் கருத்தரித்தலையும் சார்ந்த மைக்ரோசைட்டிக் குருதிச் சோகைகளும் மிகவும் சாதாரணமாகக் காணப்படுகின்றன வென்கிறார். இவை பிரசவகால இறப்புக்குப் பெரும் அளவுக்குக் காரணமாக உள்ளன என்றும் குறிப்பிட்டுள்ளார். மிதமிஞ்சிய அளவுக்குப் பிள்ளைகளைப் பெற்றெடுப்பதும், தேயிலைத் தோட்டங்களிலுள்ள பெண் தொழிலாளர்களிடையே காணப்படும் குருதிச் சோகை, வலுக்கேடு போன்றவற்றிற்குக் காரணமாக இருத்தல் வேண்டும் எனக் கருதப்படுகிறது. பல சமயங்களில், ஒரு பிள்ளை பெற்றெடுத்த சிறிது காலத்திலேயே தாய் அடுத்த பிள்ளையை எதிர்பார்க்க ஆரம்பித்துவிடுகிறாள்.[2]

[1] Report of the Health Survey and Development Committee, 1946, Val . p. 7.

[2] Standards of Medical Care for Tea Plantations in India, E. Lloyd Jones, pp. 8-9.

சில தோட்டங்களிலே, குறிப்பாகத் தென்னிந்தியாவில், மகப்பேற்றுக்கு முன்னும் பின்னும் பெண் தொழிலாளர்களை அக்கறையுடன் கவனித்துக்கொள்ளத் தனிச்சிறப்பு வாய்ந்த நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன. மகப்பேறு எதிர்பார்த்து நிற்கும் பெண்களுக்குக் காட்-லிவர் எண்ணெய், அல்லது ஷார்க்-லிவர் எண்ணெய் இலவசமாகக் கொடுக்கப்படுகிறது. கர்ப்பிணிகள், மருத்துவசாலைகள் இருந்தால், அவற்றில் சேர்க்கப்பட்டுக் கவனிக்கப்படுகின்றனர். 'பெருவாரியான தோட்டங்களில் குழந்தை பிறந்த பிறகு ஐந்து அல்லது பத்து நாள்களுக்கு மருத்துவ ஆயா உடனிருக்க ஏற்பாடு செய்யப்படுகிறது. மகப்பேற்றுக்கு இரண்டு அல்லது மூன்று மாதங்களுக்கு முன்னதாகவே மருத்துவசாலையில் சேர்க்கப்படுவதன் விளைவாக குழந்தைகளின் எடை அதிகமாகியுள்ளது. பிறந்த குழந்தைகளின் சராசரி எடை 1930-ல் 3 பவுண்டாக இருந்து, 1944-ல் 5 பவுண்டு 14 அவுன்சு முதல் 6 பவுண்டு 12 அவுன்சு வரை அதிகரித்துள்ளது.'[1] இவ்விஷயத்தில் பழைய தப்பெண்ணங்கள் மெதுவாக மறைந்து வருகின்றன. எங்கெல்லாம் மருத்துவசாலைகள் அல்லது மற்ற வசதிகள் இருக்கின்றனவோ அங்கெல்லாம் பெண்கள் இவற்றைப் பயன்படுத்தி நன்மையடைந்து வருகின்றனர்.

இந்தியாவில் மகப்பேறு காரணமாக ஏற்படும் இறப்பின் மிக அதிகமான நிகழ்ச்சி (High incidence of meternal mortality) நன்கறிந்த உண்மையாகும். இருப்பினும், வேலை செய்யும் பெண்களிடையே உள்ள பிரசவகால இறப்புவீதம் வேலை செய்யாத பெண்களிடையேயுள்ள வீதத்தைக் காட்டிலும் குறைவாக இருப்பதை மார்கரெட் ஐ. பால்ஃபோர் (Margaret I. Balfour) என்பவர் கண்டறிந்துள்ளார். 'ஆலைத் தொழிலாளர்கள் வறுமையாலும், நெருக்கத்தாலும் அவதிப்பட்டாலும்கூட அவர்கள் பெரும்பான்மையான இந்தியப் பெண்களைவிட இலகுவாகக் குழந்தைகளைப் பெறுகின்றனர். அவர்களில் ஏற்படும் இறப்பு வீதமும் குறைவாக உள்ளது'[2] என்று அவர் கூறியுள்ளார்.

இது, ஒருவேளை பெண் தொழிலாளர்கள் சுறுசுறுப்பான வாழ்க்கை உள்ளவர்களாகவிருப்பதாலும் வீட்டிற்கு வெளியே சாதாரணமாகச் சுற்றித் திரிவதாலும் இருக்கலாம் என்ற

[1] I.L.O Committee on Work on Plantations, 2nd Session,—Havana 1953–Health and Social Services and Plantations p. 10.

[2] Margaret I. Balfour: Indian Women in Industry, p. 15.

கருத்தினை இவர் கொண்டுள்ளார். பம்பாயில் 576 பெண் தொழிலாளர்களைப்பற்றி அவர் நடத்திய ஆராய்ச்சியின் மூலம், அவர்களிடையே, பிரசவகால இறப்புவீதம் 1,000 பேருக்கு 1·7 என்றும், வேலை செய்யாத 1,000 பேருக்கு அது 16 என்றும் தெரியவந்தது. கல்கத்தாப் பிரசவகால வசதித் திட்டத்தின்கீழ், தொகுக்கப்பட்ட பதிவேடுகளிலிருந்து இதே ஆசிரியர் சேகரித்த விவரங்களும் நோக்கத்தக்கவை. 1931-ல் பிரசவ காலத்திற்குட்பட்ட 2,380 பெண் தொழிலாளிகளில், இறப்புவீதம் 1,000 பிறப்புகளுக்கு 7·9 என்றும், அதற்கு மாறாக அதே ஆண்டில் கல்கத்தாவில் பிரசவ காலத்திய பொது இறப்புவீதம் 1000 பிறப்புகளுக்கு 20 என்றும் அவ் விவரங்கள் காட்டின. அசாம், மேற்கு வங்காளம், தென்னிந்தியா இம் மாநிலங்களிலுள்ள தேயிலைத் தோட்டங்களில் 1947ஆம் ஆண்டின் பிரசவகால இறப்புவீதம் முறையே, 33·8, 14·8, 6·5, ஆக இருந்தது என்று மேஜர் லாயிட் ஜோன்ஸ் கணக்கெடுத்துள்ளார்.

இந் நாட்டிலுள்ள பிரசவகால இறப்பின் மிகுதியான நிகழ்ச்சிக்கு ஏதுவான காரணங்களில் ஒன்றைக் கூற வேண்டும். குழந்தை பெறுவதற்கு நல்ல மருத்துவ வசதி இருக்கும் போதும், நாட்டு மருத்துவப் பெண்களின் பணிகளையே பயன் படுத்திக்கொள்ளும் பழக்கம் இக் காரணமாகும். சில காலத்திற்கு முன்னதாக மேற்கு வங்காளத்திலுள்ள சணல் ஆலைகளில் பெண்களைப்பற்றி நடத்தப்பட்ட சோதனையில் பலர் இன்றுவரை 'தாயி'க்களின் (நாட்டு மருத்துவச்சிகளின்) பணிகளைப் பயன்படுத்தி வருகின்றனர் என்பதைக் காட்டிற்று. சணல் ஆலைகளிலுள்ள வேலையளிப்பவர்கள் சிலர் மருத்துவ சாலையில் சேர்ப்பதிலுள்ள நன்மைகளைப் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு எடுத்துரைப்பதில் தனிச் சிறப்பு வாய்ந்த சிரத்தை எடுத்து வருகின்றனர். இது நல்ல பயனளிப்பதாகத் தெரிகிறது.

வேலை செய்யும் தாய்மார்களின் கைக்குழந்தைகளையும், பிள்ளைகளையும் கவனிப்பதற்கான ஏற்பாடு மிக முக்கியமானதாகும். பெண்கள் வேலை செய்யும் எல்லா முக்கியமான பகுதிகளிலும் இந்த விஷயத்தில் சட்டபூர்வமான ஏற்பாடு உள்ளது. 50 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட பெண்கள் வேலை செய்யும் தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், தோட்டங்கள், ஆகியவை ஆறு வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்ட குழந்தைகளுக்கெனக் குழந்தைக் காப்பிடங்களுக்கு ஏற்பாடுசெய்ய வேண்டியிருக்கிறது.

இவ்வாறு ஏற்பாடு செய்யப் பெற்றுள்ள குழந்தைக் காப்பிடங்கள் தரத்திலும் சாதனங்களிலும் பெரிதும் மாறுபடுகின்றன என்று தெரிகிறது.

அதிகாரபூர்வமான நிறுவனங்களும், தனிப்பட்ட நிறுவனங்களும் வேலைசெய்யும் பெண் தொழிலாளருக்கு அளித்துள்ள சிறப்பான நல்வாழ்வு வசதிகளையும் ஈண்டுக் குறிப்பிடுதல் வேண்டும். கர்ப்பிணிகள், தாய்ப்பால் கொடுத்து வளர்க்கும் தாய்மார்கள் இவர்கட்குப் பால், மருந்துகள் போன்றவற்றை இலவசமாக அளித்தல், எழுத்தறிவு ஊட்டும் தனிவகுப்புகள், படிப்பறைகள், தையல் பின்னல் வகுப்புகள் போன்ற வசதிகள் அளித்தல், உல்லாசப் பயணம் ஏற்பாடு செய்தல், படக்காட்சிகள் காட்டுதல் போன்ற பல்வேறு வாழ்க்கைநல வசதிகளை பம்பாயில் உள்ள சில பருத்தி ஆலைகள் அளித்துவருகின்றன. இவைகளில் ஒரு ஆலை, 'ஒவ்வொரு பெண் தொழிலாளருக்குரிய பிரச்சினைகளை ஆராயவும், அவளுடைய அன்றாடப் பிரச்சினைகளுக்குத் தீர்வு காண்பதில் அவளுடைய தோழியாகவும் வழிகாட்டியாகவும் இருக்கவும்', நலம்பேணும் தனித் தாதி ஒருத்தியை அமர்த்தியுள்ளது. பெண்கள் பொதுப்படையாக, ஆலைக் கூட்டுறவுக்கடன் சங்கங்களில் சேர முன்வருவதில்லையெனினும், அவர்களில் கணிசமான அளவுக்கு பம்பாய் ஆலைகளிலுள்ள இச் சங்கங்களில் அங்கத்தினராகவுளர். தென்னிந்தியாவிலும் ஒரு சில ஆலைகள் முதியோருக்கு எழுத்தறிவிக்கவும் குழந்தை நலம் பேணவும், தையல், பூத்தையல் வேலைகளைக் கற்றுக் கொடுக்கவும் வசதிகளை அளிக்கின்றன.

சணல் தொழில் துறையில், இந்தியச் சணல் ஆலைகளின் சங்கம், ஓர் அளவுக்கு நலவேலைக்கான ஏற்பாட்டைச் செய்து தந்துள்ளது. இது, ஐந்து நல மையங்களைத் திறந்து வைத்ததுடன், பெண் தொழிலாளர் தொடர்பு அதிகாரி ஒருவரையும் அமர்த்தியுள்ளது. இந்தப் பெண் தொழிலாளர் அதிகாரி இரண்டு நல்வாழ்வு மையங்களில் மாதர் சங்கங்களையும் தையல் வகுப்புகளையும் ஏற்படுத்தியதுடன், மற்றொரு மையத்தில் சமையல் பயிற்சி வகுப்பு ஒன்றையும் ஏற்பாடு செய்துள்ளார். ஊட்டக் குறைவுள்ள தாய்மார்களுக்கும், குழந்தைகளுக்கும் சில மையங்களில் பால் இலவசமாகப் பகிர்ந்தளிக்கப்படுகிறது. இச் சணல் ஆலைகள் சங்கத்தினர் ஒரு மாதர்நல சங்கத்தையும் (Women's Welfare Society) அமைத்

துள்ளனர். இது பல ஆலைகளிலும் ஒன்றுகூடி மகிழும் சமூக நிகழ்ச்சிகளுக்கும் பொழுதுபோக்குக்கும் உரிய வரிசைமுறையில் ஏற்பாடு செய்கிறது. இச் சங்கம் ஒவ்வோர் ஆண்டிலும், சுகாதார வாரம் கொண்டாடவும் ஏற்பாடு செய்கிறது. இவ்வாரத்தில் சுவையான பொழுதுபோக்குக்கும், கல்வி புகட்டுவதற்கும் ஏற்ற நிகழ்ச்சிகளை அளிப்பதோடு, குழந்தைகள் காட்சி ஒன்றும் ஏற்பாடு செய்யப்படுகிறது. இந்தியத் தேயிலை சங்கம், தோட்டங்களில் நல்வாழ்வு மையங்களைத் திறந்துவைக்க ஒரு திட்டத்தை வகுத்துள்ளது. அஸ்ஸாமில், பெண்களுக்கென மூன்று நலமையங்கள் ஏற்கெனவே தொடங்கப் பெற்றுள்ளன.

அதிகாரபூர்வமான நிறுவனங்களால் அமைக்கப்படும் நல்வாழ்வு மையங்களைப் பொறுத்தவரை 1953-ல் மொத்தம் 54 மையங்கள் பம்பாய் மாநிலத்தின் தொழிலாளர் நல வாரியத்தின்கீழ் இயங்கிவந்தன. இம் மையங்கள் ஆண்கள், பெண்கள், குழந்தைகள் யாவருக்கும் பொதுவானவை. இம் மையங்களில் சிலவற்றில் பெண் நல ஊழியர்கள், பெண்களுக்கெனத் தையல், பூத்தையல் வகுப்புகளை நடத்துகின்றனர். தொழிலாளர்கள் நலனுக்காகத் தனியாக நூல் நூற்பு வகுப்புகளும், பொழுதுபோக்கு நிகழ்ச்சிகளும், உல்லாசப் பிரயாணங்களும் பிறவும் ஏற்பாடுசெய்யப்பட்டன. மேலும், இம் மையங்களோடு இரண்டு குழந்தைக் காப்பிடங்களும், 6 குழந்தைப் பள்ளிகளும் இணைக்கப்பெற்றுள்ளன. உத்தரப் பிரதேசத்தில் 38 நல மையங்களில் 'A', 'B' வகைகளைச் சேர்ந்த 25 நல மையங்களில் தாதிகளும் மருத்துவப் பெண்களும் உள்ளனர். இந்தத் தாதிகளும், மருத்துவப் பெண்களும் இம் மையத்திற்கு வருகின்ற பிரசவத்திற்கு முன் நிலையிலுள்ள கர்ப்பிணிகளைச் சோதனை செய்கின்றனர். அவர்கள் பிரசவங்களைக் கவனிக்கவும், பிரசவத்திற்கு முன்னரும் பின்னரும் கர்ப்பிணிகளுக்குத் தேவைப்படும் ஆலோசனை கூறவும், குழந்தைகளைப் பேணுவதைப்பற்றி அவர்களுக்குக் கற்றுக்கொடுக்கவும் தொழிலாளர்களின் வீடுகளுக்குச் சென்று வருகின்றனர். கிடைத்துள்ள தகவல்படி, 1950ஆம் ஆண்டில் இம் மையங்களில் 69,000 சேர் அளவுள்ள பால் இலவசமாக 9,017 பெண் தொழிலாளர்களுக்குப் பகிர்ந்து அளிக்கப்பட்டது. அதே ஆண்டில், மருத்துவ சோதனைக்காகவும் ஆலோசனைக்காகவும் இம் மையங்களுக்கு வந்த பெண்களின் மொத்த எண்ணிக்கை 1,44,512. இவைகளில் 20 மையங்களில் தையல் இயந்திரங்கள் உள்ளன. இங்குத் தையல்,

கசவு, பின்னல் போன்ற வேலைகள் பெண் தொழிலாளர்களுக்குக் கற்றுக்கொடுக்கப்படுகின்றன. 1950ஆம் ஆண்டுக் காலத்தில் இவ் வகுப்புகளின் பெயர்ப்பட்டிகளில் 3,917 பயிற்சி பெறுபவர்கள் இருந்தனர். தினசரி வகுப்புக்கு வருவோரின் சராசரி எண்ணிக்கை 560ஆக இருந்தது.

நிலக்கரிச் சுரங்கங்களில், நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர் நலநிதிச் சங்கம் (Coal Mines Labour Welfare Fund Organisation) 1947ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம், பெண் தொழிலாளரின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்துவதற்காகவும், சுரங்கத் தொழிலாளர்களின் பிள்ளைகளைக் கல்வியில் நாட்டம் உடையவர்களாக்கவும் ஒரு மாதர்நலப் பிரிவை ஆரம்பித்தது. 1953ஆம் ஆண்டில் 31 மாதர்நல மையங்கள் பல்வேறு நிலக்கரி வயல்களிலும் இயங்கிவந்தன. 1952—53ஆம் ஆண்டுக் காலத்தில் ஒவ்வொரு மையத்திற்கும் தினசரி வரும் பெண் தொழிலாளரின் சராசரி எண்ணிக்கை 12ஆக இருந்தது. இம் மையங்களில் பெண் தொழிலாளர்கள் நெசவு, பின்னல், பூத்தையல் வேலை, கிழிசல்களைத் தைத்தல் போன்ற கைத்தொழில்களில் பயிற்சியளிக்கப்படுகின்றனர். இந் நல மையங்களில் வேலை பார்க்கும் களத் தொழிலாளர்கள் (field workers) ஒவ்வொரு நாளும் பெண் தொழிலாளர் வசிக்குமிடங்களுக்குச் சென்று அவர்களுக்குத் துப்புரவான வாழ்க்கையாலும், சுகாதார முறைப்படியும் சிக்கனத்துடனும் உணவு சமைக்கும் முறைகளாலும் விளையும் நன்மைகளை எடுத்துரைக்கின்றனர்.

பம்பாய், ஐதராபாத், பங்களூர் நகராட்சிகள் போன்ற சில நகராட்சி மன்றங்கள், நகராட்சிப் பணியாளர்களுக்கு (ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும்) நலமையங்களை ஏற்படுத்தியுள்ளன. பம்பாய், ஐதராபாத் இவற்றிலுள்ள நலமையங்களில் பெண்களுக்குத் தையல், பின்னல், பூத்தையல் வேலை முதலியன படித்துக் கொடுக்கப்படுகின்றன. பம்பாயில் பெண் தொழிலாளர்களுக்கென உல்லாசப் பயணம், கிராமிய நடனம், படக் காட்சிகள் போன்ற பல பொழுதுபோக்கு வசதிகளும் கல்வி கற்கும் வாய்ப்புகளும் அளிக்கப்படுகின்றன.

பெண்களின் நலன்பற்றிய சட்ட ஏற்பாடுகள் (Legislative provisions relating to Women's Welfare): தொழிற்சாலைகளில்

வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட பெண்களையும், குழந்தைகளையும் தீமை செய்யத் தயங்காத வேலையளிப்பவரால் துன்புறுத்தப் படாவண்ணம் பாதுகாக்க அரசு கொண்டுள்ள அவா, இந்தியாவில் தொழிலாளர் சட்டம் இயற்றப்பெறுவதற்குக் காரணமாக இருந்தது. பல ஆண்டுகளுக்குமுன் கொண்டுவரப் பட்ட கட்டுப்பாடுகள் பெண்கள், குழந்தைகளுடைய வேலை நேரத்தை மட்டும் ஒழுங்கு செய்தன. இருப்பினும் பல ஆண்டுகளாகச் சட்டம், நடவடிக்கை ஏதும் எடுக்கப் பெறாமல் ஏட்டிலேயே இருந்தது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் (International Labour Organisation) பெண்களுக்கான தனிப்பட்ட நடவடிக்கைகளாலும், பிரசவகாலப் பாதுகாப்பு, இரவு வேலை, நிலத்தடியிலுள்ள வேலை, சமமான ஊதியம் போன்றவற்றைப்பற்றிய அதன் ஒப்பந்த விதிகளே பெண்கள் வேலைசெய்யும் நிலைமைகள் மேம்பாடடையத் தலையாய காரணமாய் இருந்தன. இரவு வேலை, நிலத்தடியில் உள்ள வேலை ஆகியவைபற்றிய ஒப்பந்த விதிகளை இந்தியா உறுதிப் படுத்தியது. பிரசவப் பாதுகாப்பைச் சார்ந்த விதியை, இந்தியா உறுதிப்படுத்தவில்லை எனினும், இவ் விதியின் சாரத்தைத் தன் சட்டத்தில் சேர்த்துக்கொண்டது. நலவாழ்வும் பாதுகாப்பும் பெண்களுக்கு அளிக்கச் சட்டத்தில் செய்யப் பெற்றுள்ள ஏற்பாடுகள் கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளன.

வேலைவாய்ப்பு (Employment): 1948ஆம் ஆண்டுத் தொழிற்சாலைச் சட்டம், சுரங்கச் சட்டம், 1952, தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம் 1951, இவைகளின்கீழ் இரவுக் காலத்தில் பெண்கள் வேலை செய்வது தடைசெய்யப் பெற்றுள்ளது. எம் மூலப் பொருள்களும் சிதையாமலும், கெட்டுப்போகாமலும் இருக்க இச் சட்டத்தில் விதிவிலக்குகள் ஏற்படுத்துவது அவசியம் என்று கருதப்பட்டால், மீன் பக்குவப்படுத்தும் அல்லது டப்பிகளில் அடைக்கும் வேலைகளில் ஈடுபட்டுள்ள பெண்களுக்கு விதிவிலக்கு அளிக்க மாநிலங்களுக்கு அதிகாரம் வழங்கப்பட்டுள்ளது. ஆபத்து நிறைந்த செயல்முறைகளில், பெண்கள் வேலை செய்யாவண்ணம் தடுக்கவேண்டிய அதிகாரத்தைத் தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின் 87ஆம் பிரிவு, மாநில அரசாங்கங்களுக்கு வழங்குகிறது. பஞ்சு பிரித்து எடுக்கும் இயந்திரம் இயங்கும் தொழிற்சாலைப் பகுதியில், பஞ்சு அழுத்தித்தரும் வேலையில் பெண்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப் படுவதையும் அது தடைசெய்கின்றது. இதுபோலவே, சுரங்கச் சட்டத்தின்கீழும், ஆபத்து நிறைந்த வேலைகளில், சட்டதிட்டங்கள் செய்து பெண்கள் வேலையைத் தடை

செய்யவும், கட்டுப்பாடுகளை விதிக்கவும், ஒழுங்குபடுத்தவும் மத்திய அரசாங்கத்திற்கு அதிகாரம் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. சுரங்கச் சட்டத்தின் 46ஆவது பிரிவு பெண்கள் சுரங்கங்களில் நிலத்தடியில் வேலை செய்வதைத் தடைசெய்கிறது. அசாமிலுள்ள தேயிலைத் தோட்டங்கள் தவிர, இந்தியாவில் வேறெங்கும் பெண்களை வேலைக்குச் சேர்ப்பதில் கட்டுப்பாடு ஏதுமில்லை. 1932ஆம் ஆண்டைய தேயிலை மாவட்டக் குடியேற்றத் தொழிலாளர் சட்டத்தின்கீழ் தன் கணவனுடன் வாழ்ந்துவரும் எந்த மணமான பெண்ணும், அவளுடைய கணவன் சம்மதித்தாலன்றி அசாம் அனுப்பப்படுவது கூடாது.

வேலை நேரம் : தொழிற்சாலைகள், சுரங்கங்கள், தோட்டங்கள் இவைகளில் வேலை செய்யும் எல்லா வயதுவந்தவர்களுக்கும் வேலைநேரம் ஒரேயளவு உள்ளது. அதாவது தொழிற்சாலைகளில் ஒரு நாளுக்கு 9 மணி நேரமும், வாரத்திற்கு 48 மணி நேரமும், சுரங்கங்களில் ஒரு வாரத்திற்கு 54 மணி நேரமும் உள்ளது. ஒரு நாளைக்கு மொத்தத்தில் 12 மணி நேரத்திற்குமேல் வேலைநேரம் இருக்கக்கூடாது என்பதனைத் தவிர, தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம் ஒரு நாளைக்குரிய வேலை நேரத்தை வரையறுத்துக் கூறவில்லை.

உச்சவேலைப் பளுக்கள் (Maximum loads): தொழிற்சாலைச் சட்டமும், சுரங்கச் சட்டமும் கனமான பொருள்களைத் தூக்குவதால் விளையும் ஆபத்துகளினின்று பெண்களைப் பாதுகாப்பதற்காக உச்சப்பளுவை வரையறை செய்ய அரசாங்கங்களுக்கு அதிகாரம் அளித்துள்ளன. பொதுவாக, இத்தகைய பெருமம் (maximum) வயதுவந்தவர்களுக்கு 65 பவுண்டாகவும், இளமைப் பருவத்திலுள்ளவர்களுக்கு 45-லிருந்து 50 பவுண்டாகவும் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது.

குளிக்கவும், கழுவுவதற்குமான வசதிகள் : மலம் கழிக்கும் இடங்களுக்கும், சிறுநீர்க் கழிப்பிடங்களுக்கும், பெண்களுக்குத் தனித்தனியாக வேலையளிப்பவர்களால் தொழிற்சாலைகளிலும், சுரங்கங்களிலும் ஏற்பாடு செய்து கொடுக்கப்பட வேண்டும். தொழிற்சாலைகளில் பெண்களுக்கெனத் தனியாகக் கைகால் கழுவுமிடங்களுக்கு ஏற்பாடு செய்யப்பட வேண்டும். சுரங்கங்களிலும், ஆண், பெண் தொழிலாளர்களுக்குத் தனித்தனியாக வேலையளிப்பவர்கள் எல்லா வசதிகளையும் கொண்ட குளியலறைகளை அமைத்துக் கொடுக்க வேண்டும்.

குழந்தைக் காப்பிடங்கள் (Creches): 6 வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்ட குழந்தைகளுக்கென்று காப்பிடங்களை, 50 அல்லது 50-க்கும் மேற்பட்ட பெண் தொழிலாளர்களைக் கொண்ட தொழிற்சாலைகளிலும், தோட்டங்களிலும் ஏற்படுத்திக் கொடுக்கவேண்டும். பெண்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட எந்த ஒரு சுரங்கத்திலும் வேலையளிப்பவர்களைக் குழந்தைக் காப்பிடங்களை ஏற்படுத்திக் கொடுக்கச் சொல்வதற்கான விதிகளை உருவாக்க மத்திய அரசாங்கத்திற்குச் சுரங்கச் சட்டம் அதிகாரம் வழங்கியுள்ளது. பல மாநில அரசாங்கங்களால் தொழிற்சாலைச் சட்டத்தின்கீழ் உருவாக்கப்பட்ட விதிகள், குழந்தைகளுக்குப் பால் அல்லது வேறு ஏதாவது சத்துள்ள உணவு கொடுக்கப்பட வேண்டும் என்றும், வேலை செய்யும் தாய்மார்களுக்குத் தங்கள் கைக்குழந்தைகளுக்குப் பாலூட்டுவதற்கெனக் கூடுதலான ஓய்வு இடைவேளை கொடுக்கப்படவேண்டும் என்றும் நிபந்தனை விதித்துள்ளது.

மகப்பேறு உதவிகள்: தொழிற்சாலைகளில் வேலைசெய்யும் பெண்களுக்கு, மாநில அரசாங்கங்களால் இயற்றப்பெற்ற சட்டங்களின் கீழ், மகப்பேற்றுதவித்தொகை அளிக்கப்பட வேண்டும். தொழில் முக்கியத்துவம் அடைந்த மாநிலங்களில் பெருவாரியானவை, மகப்பேற்றுதவிச் சட்டத்தை இயற்றியுள்ளன. இந்த உதவித்தொகை அளிக்கப்படும் காலம் 7-லிருந்து 12 வாரங்கள் வரையிலும், அதன் அளவு ஒரு நாளைக்கு 8 அணுவிலிருந்து 12 அணு வரையிலுமுள்ளது. சுரங்கங்களிலுள்ள பெண் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் மகப்பேற்றுதவி 1941ஆம் ஆண்டைய சுரங்க மகப்பேற்றுதவிச் சட்டத்தால் கண்காணிக்கப்பட்டு வருகிறது. இது மத்திய அரசாங்கத்தின் சட்டமாகும். இதன்கீழ் 8 வார காலத்திற்கு உதவியளிக்கப்படுகிறது. உதவித்தொகை ஒரு நாளைக்கு 12 அணு, 1951ஆம் ஆண்டைய தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் 32ஆவது பிரிவு பெண்களுக்குத் தங்கள் வேலையளிப்பவர்களிடம் இருந்து மகப்பேற்றுதவித்தொகையைப் பெறச் சட்டபூர்வமான உரிமையை வழங்குகிறது. எவ்வளவு காலத்திற்கு உதவியளிக்க வேண்டும் என்பதும், எவ்வளவு தொகை உதவியாகக் கொடுக்கப்படவேண்டும் என்பதும் இச் சட்டத்தின்கீழ் உருவாக்கப்படவேண்டிய விதிகளால் இன்னும் நிர்ணயிக்கப்படவில்லை.

குடியரசு தத்துவங்களை, அடிப்படையாகக் கொண்ட சோஷலிச சமூகத்தைக் குறிக்கோளாகக் கொண்டுள்ளது

இந்தியா. மத்திய, மாநிலச் சட்டமன்றங்களுக்கு அதிகப்படியான பெண்களைப் பிரதிநிதிகளாகக் கொண்டுவர உதவிய வயதுவந்தவர் வாக்குரிமையும், விவாகரத்து, மரபுவழி உரிமைச் சொத்து இவைகளைப்பற்றிய சட்டங்களால் பெண்கள் அடைந்துள்ள மேம்பட்ட நிலையும், ஆண்களோடு பெண்களும் பயன்படுத்திக்கொண்ட பரவலான கல்வி வாய்ப்புகளும், புதிய வேலைவாய்ப்புகளின் தோற்றமும், இருக்கின்ற வேலைகளின் விரிவும் இவைகள் அனைத்தும் நாட்டிலுள்ள பல வேலைகளில் பெண்களின் பங்கை அதிகப்படுத்தியுள்ளன. பெண்கள் அடுப்படியையும், வீட்டையுமே கவனிக்க வேண்டியவர்கள் என்ற பண்பு, மரபுடைய கருத்து, மெதுவாக மாறி வருகிறது. இன்று நாட்டிற்குள்ள ஆள்வலத்தைக் கணக்கெடுக்கையில், பெண்களின் பணிகளும் சேர்த்துக்கொள்ளப்படுகின்றன. இவ் வெல்லாக் காரணிகளும் ஆண்களுக்குக் கீழ்ப்பட்ட ஒரு நிலையிலிருந்து, பெண்கள் ஆண்களுக்குச் சமமாகக் கருதப்படும் ஒரு நிலைக்கு அவர்களைக் கொண்டு வந்துள்ளன. இந்திய அரசியல் சட்டத்தில் அடங்கியுள்ள 'சமஅளவு வேலைக்குச் சமஅளவு ஊதியம்' என்ற தத்துவம் செயல்படவும் இவை உறுதுணையாயின.

14. விவசாயத் தொழிலாளர்
(Agricultural Labour)

அ. முன்னுரை

விவசாயத்தைச் சார்ந்திருத்தல் (Dependence on Agriculture) : இந்திய மக்களில் பெரும்பான்மையோர் விவசாயத்தால் பிழைத்து வருகின்றனர். 1951ஆம் ஆண்டு மக்கட் கணிப்புப் படி 29·9 கோடி நாட்டுப்புற மக்களில் 25 கோடி மக்கள் விவசாயத்தில் ஈடுபட்டிருந்தனர். 1880-ல், பஞ்சம்பற்றிய ஆய்வுக்குழு (Famine Commission) விவசாயம் தவிர வேறு எந்த வேலையும் இல்லாத மக்களின் எண்ணிக்கை விவசாயத்திற்கு உண்மையில் தேவைப்படுபவரின் எண்ணிக்கையைக் காட்டிலும் மிக அதிகமாக உள்ளது எனக்கூறியது. ஐம்பது ஆண்டுகள் கழித்து, தொழிலாளர்பற்றிய ராயல் ஆய்வுக் குழு (Royal Commission on Labour) இந்தியாவின் பெரும் பகுதிகளில் விவசாயத்திலுள்ளவர்களின் எண்ணிக்கை நிலத்தைப் பயிரிடத் தேவைப்படும் ஆள்களைவிட மிக அதிகமாக உள்ளது என்றும், நிலம் எளிதாக ஆதரிக்கக்கூடிய எண்ணிக்கையை விடக் கணிசமான அளவுக்கு அதிகமாகவுள்ளது என்றும் கூறியுள்ளது.

தற்சமயம் பயிரிடப்பட்டுவரும் விவசாயப் பண்ணைகள், குடும்பப் பண்ணைகள் எனப்படும் அளவுக்கு விரிவடைந்து சராசரி அளவுள்ள ஒரு குடும்பத்துக்கு முழு நேர விவசாய வேலையை அது அளிக்குமாறு அது இருந்தால், தற்போதுள்ள நிலைமைகளில் விவசாயத்தில் தற்போது கிடைக்கும் அதே விளைவை இப்போது வேலை செய்பவரில் 65-லிருந்து 75 சதவீதம் தொழிலாளர்களை மட்டும் கொண்டே பெற்றுக்கொள்ள

முடியும் என்று அண்மைக் காலத்தில் கணக்கிடப்பட்டுள்ளது. அதாவது, விவசாயத்திலுள்ள தொழிலாளர்களில் நான்கில் ஒன்றிலிருந்து மூன்றில் ஒன்றுவரை தேவைக்கும் மேற்பட்ட உபரியாக உள்ளனர். இருந்தாலும், எல்லா நாடுகளிலும் இருப்பது போலவே, அறுவடைக் காலங்களில் தொழிலாளர்களுக்குள்ள தேவை மற்ற நாள்களில் உள்ளதைக் காட்டிலும் அதிகமாக உள்ளது.

விவசாயத் தொழிலாள வகுப்பினரின் வளர்ச்சி (Growth of Rural Proletariat): மக்கட் பெருக்கம் விவசாயத் தொழிலாளர் பிரச்சினையை அதிகப்படுத்தியுள்ளது. 1901-லிருந்து 1951 வரையுள்ள 50 ஆண்டுகளில் இந்தியாவிலுள்ள மொத்தத் தொழிலாளர் தொகை ஏறத்தாழ 2·5 கோடி அதிகரித்து, 11·7 கோடியிலிருந்து 14·2 கோடி வரை பெருகியுள்ளது. இப் பெருக்கம் விவசாயப் பகுதியில் முழுவதுமாக நிகழ்ந்துள்ளது. இதிலிருந்த 7·3 கோடித் தொழிலாளர் தொகையானது 9·8 கோடியாக அதிகரித்துள்ளது. விவசாயத் தொழில்கள் அல்லாத தொழில்களில் இந்த எண்ணிக்கை இந் நூற்றுண்டின் தொடக்கக் காலத்தில் இருந்த அதே அளவாகவே உள்ளது. இவ்வாறு நகர்ப்புறங்களில் விவசாயச் சார்பற்ற வேலைகளில் அமர்ந்துள்ளோரின் எண்ணிக்கையில் அதிகரிப்பும், நாட்டுப்புறங்களில் இவ் வேலைகளிலுள்ளவரின் எண்ணிக்கைக் குறைவும் ஒன்றையொன்று இரத்து செய்துவிட்டது. மேலும், இந் நூற்றுண்டின் ஆரம்பத்தில், தொழிலாளர் எண்ணிக்கையில் 62·5 சதவீதம் விவசாயத்தில் ஈடுபட்டிருந்தனர். 1951-ல்இந்த வீதம் 70 சதவீதமாக ஆயிற்று. எனவே அண்மைக் காலம்வரை, பொதுவான போக்கு விவசாயத்தின் பேரிலான சார்பை மேலும் அதிகரிக்கும் திசையிலேயே இருந்திருக்கிறது. இதற்குரிய காரணங்களாவன: கிராமப் பொருளாதாரத்தில் முன்பிருந்த பொது உரிமைகளின் மறைவு, கூட்டுமுறைத் தொழில் முயற்சியைக் கைவிடல், நிலங்கள் துண்டிக்கப்படல், வாரம் பெற்றுக்கொள்ளுபவரின் அதிகரிப்பு, நிலத்தை வெகு சாதாரணமாக அடைமானம் வைத்தல் அல்லது மாற்றம் செய்தல், குடிசைத் தொழில் அழிவு பெறல் முதலியன.

நிலத்தின்மீது மக்கள்தொகையின் அழுத்தம் (Pressure of population on Land): மக்கள்தொகையின் வளர்ச்சி, மக்கள் தொகையில் கிட்டத்தட்ட 70 சதவீதம் தொடர்ந்து விவசா

யத்தைச் சார்ந்திருத்தல், மேலும் கடந்த சில பத்தாண்டுகளில் நிலவளச் சாதனங்களில் ஏற்பட்ட வளர்ச்சியின் அளவு முதலியன விவசாயத் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளை அளவிடுவதற்குரிய காரணிகளாகும். கடந்த 50 ஆண்டுக் காலமாக, குறிப்பாக 1921-லிருந்து மக்கள்தொகை வேக வளர்ச்சியுடைய வீதத்தில் (accelerated rate) அதிகரிக்கவே, தலா நபர் நிலம் அல்லது தலா நபர் பயன்படுத்தக்கூடிய நிலக் கிடக்கை (topographically usable land) தொடர்ந்து குறைந்து வந்திருக்கிறது. பயன்படுத்தப்படக்கூடிய நிலக் கிடக்கையின் பரப்பு மொத்த இயற்கை நிலப் பரப்பளவில் (geographical area) சற்றேறக் குறைய 62 சதவீதமாகவிருக்கையில், நிகர விதைக்கப்பட்ட நிலப் பரப்பளவு (net sown area) மொத்த நிலப் பரப்பில் 43 சதவீதம் மட்டுமே உள்ளது என்பது முக்கியமானதோர் உண்மையாகும். இதற்கான புள்ளிவிவரங்கள் கிடைக்கின்றன.

1921ஆம் ஆண்டோடு ஒப்பிடுகையில், 1951ஆம் ஆண்டு காலத்திய பயிரிடுதலின் அளவு முக்கியமான உண்மையைப் புலப்படுத்துகிறது என்றே சொல்ல வேண்டும். 1951-லிருந்த மக்கள்தொகை வளர்ச்சி 1921-லிருந்ததைவிட 41 சதவீதம் அதிகமாக இருக்க, பயிர் செய்யப்பட்ட நிலம் 7 சதவீதமும், நீர்ப்பாசன வசதியுள்ள நிலம் 11 சதவீதமும், இருபோக நிலப் பரப்பு 15 சதவீதமாகவும்தாம் உயர்ந்தது. இவ் வகையில் நாட்டின் மக்கள்தொகையானது பயிர்செய்துள்ள பரப்பைக் காட்டிலும் மிகையாக வளர்ந்துள்ளது.

பயிர்த்தொழிலன்றி மற்றத் தொழில்கள் நாட்டிலுள்ள உபரித் தொழிலாளர்கள் அத்துணைப் பேருக்கும் வேலையளிக்கும் வகையில் வளர்ந்திருக்குமேயானால், மொத்தத் தலா நபர் நிலத்தில் ஏற்பட்டுள்ள குறைவு அவ்வளவாகக் கவலைப்பட வேண்டியதாக இருந்திருக்காது. ஆனால், உண்மையாகவே கடந்த 30 ஆண்டுக் காலமாக நிலத்தின்மேலுள்ள மக்கள் தொகையின் அழுத்தம் ஓர் அளவுக்காவது குறைந்தபாடில்லை. பயிரிடுவதிலுள்ள இவ் விறக்கம் மொத்த மக்கள் வளர்ச்சியோடு ஒப்பிட்டுப் பார்க்கும்பொழுது மட்டும் தோன்றுகிற இறக்கம் அன்று; ஆனால், விவசாயத்தைச் சார்ந்திருக்கும் மக்கள்தொகை வளர்ச்சியோடு ஒன்றிப் பார்க்கும்பொழுது கூட இத்தகைய இறக்கம் உள்ளது.

விவசாயத்தின் தனிப்பட்ட இயல்புகள்: விவசாயம் இறுதியில் இயற்கை வளர்ச்சிப் படிகளைத் தழுவி நிற்கின்ற காரணத்தால்

மற்றெல்லாத் தொழில்களினின்றும் வேறுபட்டு இருப்பதால், விவசாயத்திற்கே உரித்தான பொருளாதாரச் சமூகப் பிரச்சினைகளில் பெரும்பான்மையானவைக்குப் பின்வருபவைதாம் காரணமெனலாம். விதை விதைக்கும் முயற்சிக்கும் அறுவடைப் பலனுக்கு மிடையே உள்ள குறைக்க முடியாத (unabbreviable) கால இடைவேளை, சரியான வேளையில் செய்ய வேண்டிய தவிர்க்கக்கூடாத செயல்முறை, எல்லா உற்பத்தியாளர்களுக்கும் ஒரே காலத்தில் வரும் அறுவடை, மேலும் ஒழுங்கான அளிப்புகளை வேண்டும் மக்கள் தேவைகளுக்கும் அறுவடையளவுகளில் ஏற்படும் ஏற்றத் தாழ்வுகளுக்கும் இடையே ஏற்படும் ஒழுங்கின்மை என்பனவே இக் காரணங்களாகும்.

எவ்வாறாக இருப்பினும், விவசாயத்துறையில் சில தனிப்பட்ட அம்சங்கள் விவசாயத் தொழிலாளியின் நிலைமையைப் பாதிப்பதாயிருக்கின்றன. 1947–ல் புதுடெல்லியில் நடந்த ஆசிய உறவுகள் மாநாட்டின்படி இத் தனித் தன்மைகளைப் பின்வருமாறு வகுத்துக் கூறலாம்: (1) நில உடைமையாளரும் பயிரிடுபவரும் வெவ்வேறு தரப்பினராயிருத்தலும் நிலப் பிரபுமுறையின் பெரும்பங்கும், (2) சராசரி ஏக்கருக்குக் கிடைக்கும் விளைவின் குறைவு, (3) சிக்கனமற்ற, சிதறுண்ட சிறு நில உடைமைகள், (4) விஞ்ஞான முறைகளும் இயந்திரமாக்குதலும் இல்லாமையும் பழையகாலக் கருவிகளைப் பயன்படுத்துதலும், (5) உரங்களைச் சரிவரப் பயன்படுத்தாமலிருத்தல், (6) மிகப் பளுவான விவசாயக் கடன்கள், (7) விவசாயப் பொருள்களின் மொத்த மதிப்பில் பயிரிடும் உழவர்க்குக் கிடைக்கும் சிறிய பங்கு, (8) விவசாயப் பொருள்கள், மூலப்பொருள்கள், இவற்றில் பெரும் பகுதியை விற்க ஏற்றுமதி மார்க்கெட்டை நம்பியிருத்தல், அதனால் விவசாயப் பொருள்களின் விலைகளிலும், விவசாய வருமானத்திலும், ஏற்படும் நிலையில்லாமை, (9) நிலத்தின்மேல் மக்களின் மிகையான கூட்டமும் அதனால் விவசாயத்தில் ஏற்படும் வேலைக்குறைவும், (10) கிராமங்களிலிருந்து நகரங்களுக்கு ஆற்றல் ஓடிவிடுதலும், மேலும், நகர்ப்புறத்திலுள்ள கற்றறிந்தோர் நகர்ப்புற வாழ்க்கை வசதிகளைப்போல நாட்டுப்புறத்தில் இல்லாததால், நாட்டுப்புறப் பகுதிகளுக்குக் குடியேற மறுத்தலும் ஆகியவை.

இத் தனித் தன்மைகளால்தாம் விவசாயத் தொழிலாளர்கள் கிராமப் பொருளாதாரத்திற்கு மட்டும் அன்றி, நாட்டின்

பொருளாதாரச் சமூக வளர்ச்சி முறைக்கும் பெரியதொரு சிக்கலான பிரச்சினையாக இருந்துவருகின்றனர். இப் பிரச்சினை மிகவும் ஆழ்ந்த விளைவுகளைக் கொண்டதாகவும் இருக்கின்றது.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பும் விவசாயத் தொழிலாளர்களும் : 1923-ல் விவசாய ஆலோசனைக் குழுவின் முதன் முதலான அமர்வு நடந்ததிலிருந்தே பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு விவசாயத் தொழிலாளர்பேரில் மிகவும் அக்கறை எடுத்துவந்திருக்கிறது. சிலோனில் நடந்த ஆசியப் பிராந்திய மாநாட்டின் முதல் அமர்வில் 'விவசாயக் கூலிகளும் மூலப் பொருள் உற்பத்தியாளரின் வருவாய்களும்' என்ற பொருள் பற்றி வாதம் செய்யப்பட்டது. அது சமயம் சில வழிகாட்டும் தத்துவங்களைக் கொண்ட ஒரு முடிவு எடுக்கப்பெற்றது. விவசாயத்தில் கீழ்க்கண்ட நோக்கங்களை நிறைவேற்ற வேலையளிப்பவர்களுக்கும், தொழிலாளர்களுக்கும் சமமான பிரதிநிதித்துவம் வழங்கும் ஓர் அமைப்பினை ஏற்படுத்துவதுபற்றிப் பரிந்துரைகள் செய்யப்பட்டன.

1. விவசாயத் தொழிலாளிக்கும் அவனுடைய குடும்பத்துக்கும் குறைந்தபட்சத் தேவைகளை நிறைவேற்றத்தக்க, மேல் வரும்படிகளை உள்ளடக்கிய கூலிகளை நிர்ணயித்தல்;

2. திறமைக்குத் தக்கதாக வேறுபாடுகளுடைய கூலி வீதங்களை நிர்ணயித்தல்;

3. பண்டங்கள் வாயிலாக அளிக்கப்படும் தொகைகளின் அளவை வரையறை செய்தல்.

'விவசாயத்தில் குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயிக்கும் அமைப்பு' (Minimum Wage Fixing Machinery in Agriculture) பற்றிய ஒப்பந்தமும் பரிந்துரையும் 1951-ல் ஆமோதிக்கப்பட்டன.

ஆ. விவசாயத் தொழிலாளர்களைப்பற்றிய விசாரணை (Agricultural Labour Enquiry)

நம்பத்தகுந்த விவரங்கள் இல்லாமை (Absence of reliable data) : அண்மைக்காலம் வரையில், இந்தியாவிலுள்ள விவசாயத் தொழிலாளர்களைப்பற்றிய விவரங்கள் மிகக் குறைவாகவிருந்தன. நம்பத்தக்க விவரங்கள் இல்லாமலிருக்கும்போது,

அவர்களின் வாழ்க்கை-வேலை நிலைமைகளைச் சீர்படுத்த எந்த ஒரு முயற்சியும் எடுக்க முடியாமல் போயிற்று. மக்கள் தொகையில் முக்கியத்துவம் வாய்ந்த இப் பகுதி 1943ஆம் ஆண்டுவரை இவ்வாறாகவே, சரியான கவனம் அளிக்கப் பெறாமல் இருந்தன. அவ் வாண்டில் முக்கூட்டுத் தொழிலாளர் மகாநாடு (Tripartite Labour Conference) தொழிலாளர்களின் நிலைமைகளைப்பற்றி விசாரணை நடத்தவேண்டும் என்று பரிந்துரை கூறி, இதில் விவசாயத்திலுள்ள ஊதியத் தொழிலாளர்களையும் சேர்க்கவேண்டுமென ஆலோசனையும் கூறியது. 1947-ல் இந்தியா சுதந்திரம் பெற்ற கையோடு, விவசாயத் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினையில், முன்னிலும் அதிகமான அளவுக்கு அக்கறை எடுத்துக்கொள்ளப்பட்டது. அவர்களின் நிலைமைகளைச் சீர்படுத்தும் முதற்படியாக, குறைந்த பட்சக் கூலிச்சட்டம் 1948-ல் சட்டப் புத்தகத்தில் பதிவு செய்யப்பட்டது. அதனால், எல்லா விவசாயத் தொழில்களிலும் தொழிலாளர்க்குரிய குறைந்தபட்சக் கூலித்தொகை நிர்ணயிக்கவேண்டிய அவசியம் எழுந்தது. இன்னும் முன்னேறுவதற்கு, விவசாயத் தொழிலாளர்களின் நிலைமைகளைப்பற்றிய நம்பத்தகுந்த விவரங்களின்மை ஒரு தடையாக இருந்தது. எனவேதான், இந்திய அரசாங்கம் அனைத்திந்திய விவசாயத் தொழிலாளரைப்பற்றிய விசாரணை (All India Agricultural Labour Enquiry) ஒன்று நடத்த முடிவு செய்தது.

விவசாயத் தொழிலாளரைப்பற்றிய விசாரணை (Agricultural Labour Enquiry): பாதுகாப்பு, சீர்திருத்த வழிமுறைகளை ஒழுங்குபடுத்துவதற்காக விவசாயத் தொழிலாளர்களின் பொருளாதார நிலைமைகளைப்பற்றிய முழுப் புள்ளிவிவரங்களையும் சேகரிப்பதே இவ் விசாரணையின் நோக்கம்.

'விவசாயத் தொழிலாளர்', 'விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பம்' என்பனபற்றிய விளக்கங்கள்: மக்கட்கணிப்புக்கென வேறுபடுத்திக் காட்டும்போது விவசாயி என்பவன் பயிரிடுதலின் செயல் முறைகளை இயக்குகின்ற பொறுப்பான முடிவுகளைச் செய்பவன் என்று வேறுபடுத்தப்படுகிறான். விவசாயத் தொழிலாளியிலிருந்து பொதுவாகப் பார்க்கும்பொழுது, எல்லா விவசாயத் தொழிலாளர்களும் விவசாயிகளால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டவர்கள் ஆவர். கிராம வாழ்க்கையிலே பல தனி நபர்கள், விவசாயிகளாகவோ கைவினைஞர்களாகவோ, தொழிலாளர்களாகவோ இருந்தாலும், அவர்கள் ஒரு வகைக்கு

மேற்பட்ட பல வேலைகளைச் செய்தே பிழைக்கவேண்டியவர்களாயிருக்கின்றனர். ஆண்டில் அந்தந்தக் காலத்திற்கு ஏற்ப அவர்கள் ஒவ்வொரு வேலையிலும் ஈடுபடுவர்.

இக் கோணத்திலிருந்து பார்க்குங்கால், விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணைக் குழுக் கையாண்டுள்ள விவசாயத் தொழிலாளர்களின் இலக்கணம், ஏதோ குறை இருப்பினும், உண்மையான நிலவரத்தைக் கூடியமட்டும் சரியாகவே பிரதிபலித்துக் காட்டக்கூடியதாகவிருக்கிறது. இவ் விளக்கத்தின் படி, ஒருவன் ஓர் ஆண்டுக் காலத்தில் தான் வேலை செய்த மொத்த நாள்களில் பாதிக்குமேல் விவசாயத் தொழிலாளியாக வேலை செய்தானுனல், அவனே விவசாயத் தொழிலாளியாகக் கருதப்படுகின்றான்.

பிராந்தியவாரிக் குடும்பப் பகிர்வு (Regional distribution of families): மொத்தக் குடும்பங்களில் விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்கள் 30 சதவீதமாகவிருப்பினும், அவைகளின் குவிவு இடத்திற்கு இடம் வேறுபடுகிறது. விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்கள் பல மக்கட் கணிப்பு மண்டலங்களிடையே (Census zones) சமமாகப் பரவாமலிருத்தலுக்குப் பல காரணங்கள் உண்டு. மக்கள்தொகையின் வளர்ச்சி, வேறுபட்ட நில உரிமை முறைகளுக்குட்பட்ட நிலங்களில் உரிமை மாற்றம், நில உடைமைகளின் அளவுகளில் சமமின்மை, பயிர்ச் சுழற்சி முறை இவற்றின் விளைவாக எழும் கூலிவேலை, உழைப்பிற்குரிய தேவை முதலிய இவை யாவும் காரணிகளாகத் தோன்றுகின்றன.

சிறு நில உடைமைகளும், கூலிவேலைக்கு உள்ள குறைவான வாய்ப்புகளும்: நாடு முழுவதற்கும் விவசாயிகளின் நில உடைமைகளின் சராசரி அளவு கிட்டத்தட்ட 7·5 ஏக்கர் என்று இந்த விசாரணை காட்டியுள்ளது. நிலச் சொந்தக்காரர், குத்தகையாள் இவர்களின் குடும்பங்களின் நில உடைமைகளின் சராசரி அளவுகள் முறையே 11·4 ஏக்கர், 7·7 ஏக்கராகவிருக்கையில், விவசாயம் சாராக் குடும்பங்கள், விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்கள் ஆகியவற்றிற்குச் சொந்தமான நில உடைமைகளின் அளவுகள் முறையே 3·1 ஏக்கர், 2·9 ஏக்கரா யிருக்கின்றன. 7·5 ஏக்கரைச் சராசரி அளவாகக்கொண்ட நில உடைமைகளில், 6·6 ஏக்கர் மட்டும் பயிரிடப்படுகின்றது; எஞ்சியிருக்கும் நிலம் பயிர்செய்யப்பட

வில்லை. மேலும், பயிர்செய்யப்படும் 6·6 ஏக்கர் நிலப்பரப்பில் 1·4 ஏக்கரில் மட்டும் நீர்ப்பாசன வசதியுள்ளது. நிலஉடைமைகளில் 50 சதவீதத்திற்கும்மேல் நாட்டின் சராசரியான 7·5 ஏக்கர் உடைமைகளைவிடச் சிறிதாகவே இருக்கின்றன. ஆகவே, கூலிக்கு விவசாயத் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு எடுப்பதற்குக் குறைந்த வாய்ப்பே உள்ளது என்பதனை இவை யாவும் காட்டுகின்றன.

குடும்பங்களின் அளவும் வேலை செய்பவர்களின் எண்ணிக்கையும் (Size and working strength of families): நிலச் சொந்தக்காரர்கள், குத்தகையாள்கள் இவர்களின் குடும்பங்களுடன் ஒப்பிட்டுப் பார்க்குங்கால், விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்களில் இருக்கும் சில தனிப்பட்ட அம்சங்களும் இவ் விசாரணையின்மூலம் தெரியவருகின்றன. இவையாவன: குடும்பங்களின் சிறிய அளவு, ஊதியம் ஈட்டுபவர்களின் எண்ணிக்கை மிகுதி, சார்ந்திருப்பவர்களின் எண்ணிக்கைக் குறைவு, மற்றும் கையால் செய்யப்படுகின்ற வேலைகளில் பெண்கள் கொண்டுள்ள அதிகப்படியான பங்கு.

கிராமத் தொழிலாளர் விவசாயம் அல்லாத தொழில்களில் கொண்டுள்ள மிகையான சார்பு: கிராமப்புறங்களில், ஒரு குடும்பத்திலுள்ள ஊதியம் ஈட்டுபவர்கள் (earners) எப்பொழுதும் குடும்பத் தொழிலையே, அதாவது குடும்பத் தலைவனின் தொழிலையே மேற்கொள்ளுவதில்லை. ஒப்பீட்டில், விவசாயத் தொழிலாளர்கள் விவசாயத்தைக் காட்டிலும் விவசாயம் அல்லாத் தொழில்களில்தாம் பெருமளவில் சார்ந்து வாழ்கின்றனர் என்பதை விசாரணை எடுத்துக்காட்டுகின்றது. தொழில் என்ற வகையில் பார்க்கும்போது விவசாயத் தொழிலில் கிடைக்கும் ஊதியம் இலாபகரமாக இல்லாததே இதற்கான காரணமாக எண்ணப்படுகின்றது.

துணைத்தொழிலிற்குரிய குறைந்த வாய்ப்புகள்: தாங்கள் கூலிகளினின்றும் பெறும் வருவாய் குறைவாக இருப்பினும் விவசாயத் தொழிலாளர்களில் 21 சதவீதம் மட்டுமே ஏதாவதொரு துணைத்தொழிலைக் கொண்டிருந்தனர். துணைத் தொழிலைக் கொண்டிருப்பதாகக் கூறிய தொழிலாளர்களிலும் கூட 50 சதவீதம் நிலத்தைப் பயிரிடுதலையே துணைத்தொழிலாகக் கொண்டிருந்தனர். எஞ்சியுள்ள 50 சதவீதம்தான் வண்டியிழுத்தல், வீடு கட்டுதல், பழுதுபார்த்தல், காய்கறிகளை

விற்றல் போன்ற விவசாயம் அல்லாத தொழிலுக்குத் திரும்பினர். துணைத்தொழிலைச் செய்யவும்கூடக் கிடைக்கும் வாய்ப்புகள் குறைவு என்பதனை இது காட்டுகிறது.

வேலையளிப்பும் வேலையின்மையும் (Employment and unemployment): இடையிடையே நின்று மறுபடியும் நிகழ்கின்ற தன்மையும், பருவகாலத்தைச் சார்ந்திருக்கும் தன்மையும் விவசாய வேலையின் தலையாய அம்சமாகும். விவசாய நடவடிக்கைகள் உச்சக் கட்டத்தை அடைந்துள்ள காலங்களில் சில நடவடிக்கைகளைக் குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் செய்து முடிக்க வேண்டியிருப்பதால் உச்ச வேலையளிப்புக் கிட்டுகிறது. மந்தமான காலங்களில், ஏற்கெனவே கூறியது போல் வேலைவாய்ப்புகள் குறைவாக உள்ளதால், துணைத் தொழில்களில் வேலையில் அமர, தொழிலாளி தொடர்ந்து தேடவேண்டிய அவசியம் ஏற்படுகிறது. வேலையில் அமர்ந்துள்ள காலத்தின் அளவு, பயிரின் தன்மைக்கும் பயிரிடும் முறைக்கும் தக்கவாறு மாறுபடுகிறது.

நம் நாட்டிலுள்ள விவசாயத் தொழிலாளர்களின் மொத்த எண்ணிக்கை 3·5 கோடியெனக் கணக்கிடப்பட்டுள்ளது. இவர்களில் ஆண்கள் 55 சதவீதம், பெண்கள் 40 சதவீதம், குழந்தைகள் 5 சதவீதம். விவசாயத் தொழிலாளர்களில் பெரும்பான்மையோர், அதாவது, 85 சதவீதம் நாட்கூலி பெறும் தொழிலாளர்கள் (casual labour), 15 சதவீதம் பண்ணையாள்கள். அறுவடை செய்வதற்கும், களை எடுப்பதற்கும், நிலத்தைப் பதப்படுத்துவதற்கும், உழுவதற்கும் நாட்கூலிபெறும் தொழிலாளர்கள் அமர்த்தப்படுகின்றனர்.

வயதுவந்த எல்லா ஆண் விவசாயத் தொழிலாளர்களையும் எடுத்துக்கொண்டோமேயானால், அவர்கள் ஓர் ஆண்டுக் காலத்தில் சராசரி 218 நாள்களுக்கு வேலை செய்கின்றனர். இவற்றில 189 நாள்களுக்கு விவசாயம் சம்பந்தப்பட்ட உழைப்பில் ஈடுபடுகின்றனர். எஞ்சியுள்ள நாள்களில், முழுவதுமாகவே வேலையில்லாமல் இருக்கின்றனர்; அல்லது ஏதாவது தங்களுக்கு நிலம் இருந்தால், அதில் வேலை செய்கின்றனர்; அல்லது கூலி ஈட்டும் தொழில் அல்லாத வேறெந்தத் தொழிலையாவது மேற்கொள்கின்றனர். உண்மையாகவே, 82 நாள்களுக்கு அவர்கள் வேலையில்லாமல் இருக்கின்றனர். சுயதொழிலில் ஈடுபடும்போதும் அவர்கள் கணிசமான அளவுக்குக் குறைநேர வேலையே பெறுகின்றனர்.

எனவே, ஓர் ஆண்டில் 7 மாத காலத்திற்குக் கூலிக்கு வேலையிருக்கிறது; 3 மாத காலத்திற்குமேல் வேலையே இல்லாமல் போகிறது; 2 மாத காலத்திற்குக் குறைவான காலத்தில் சுய தொழில் ஏதாவது செய்கின்றனர் என்று சொல்லலாம்.

பெண் தொழிலாளர்கள் அநேகமாக நாட்கூலி பெறுபவர்களாகவே இருக்கின்றனர். ஆண்டு ஒன்றிற்கு, விவசாயத்தில் 120 நாள்களுக்கும், விவசாயம் சாராத் தொழில்களில் 14 நாள்களுக்கும் ஆக மொத்தம் 134 நாள்களுக்கு வேலை செய்கின்றனர். அவர்களின் வேலை அமர்வு, வீட்டு வேலையையும் கவனிக்க வேண்டிய காரணத்தால், ஆண்களைவிட மிகக் குறைவு. சில இடங்களில் சமூகப் பழக்கவழக்கங்கள் அவர்களைக் கூலி தரும் வேலையை ஏற்றுக்கொள்ளவிடாமல் தடுக்கின்றன. மேலும், அவர்களின் உடல் அமைப்பு எல்லாவகை விவசாய வேலைக்கும் பொருத்தமாயில்லை. உண்மையைக் கூறின், பெண்கள் உழைக்க வருகிருர்கள் என்ருல், அதற்கு அவர்களின் பொருளாதாரத் தேவைதான் காரணம். குழந்தைகள் 150 நாள்களுக்கு விவசாயத் தொழிலிலும், 15 நாள்களுக்கு விவசாயம் சாராத் தொழிலும் ஆக, ஆண்டு ஒன்றிற்கு 165 நாள்கள் வேலை செய்கிருர்கள்.

வேலையின்மையையும், வேலைக் குறைவையும் மறை தன்மையுடையவை, மாற்றுருக்கொண்டவை, தெளிவாகத் தெரிகின்றவை, நிரந்தரமானவை, குறித்த காலங்களில் நிகழ்பவை எனப் பலவகையாகப் பிரிக்கலாம் என்பதனை ஈண்டுக் குறிப்பிடலாம். விசாரணையின்போது சேகரிக்கப்பட்ட விவரங்கள் தெளிவாகத் தெரிகின்ற வகையைச் சேர்ந்த வேலையின்மையைப்பற்றி மட்டும் இருந்தன. உண்மையில் ஒருவன் கூலிவேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட காலம் தொழிலாளர்படை அளிக்கக்கூடிய வேலைக்காலத்தைக் காட்டிலும் குறைவாக விருப்பின், அங்கே தெளிவாகத் தெரிகின்ற வேலையின்மை நிலவுகிறது என்று கூறப்படுகிறது. சராசரியாக வயதுவந்த ஆண் தொழிலாளர்களில் 16 சதவீதம் கூலிவேலை ஆண்டின் எந்த மாதத்திலும் வேலை செய்ததாக அறிவிக்கவில்லை என்பது குறிப்பிடத்தக்கது.

விவசாயத் தொழிலாளர்கட்கு அதிகமான வேலைவாய்ப்புகளை ஏற்படுத்திக் கொடுக்க வேண்டியது உடனடியாகக் கவனிக்கவேண்டிய மிக முக்கியமானதொரு பிரச்சினை என்பதை விசாரணை தெளிவாக எடுத்துக்காட்டியுள்ளது.

கூலிகள்: இத்தொழிலாளரால் காலவீத அடிப்படையில் அளிக்கப்பட்ட மனித வேலை நாள்களின் சதவீதம் 94·5 ஆகும். எஞ்சியுள்ள 5·5 சதவீதம் மட்டுமே வேலைவீத அடிப்படையில் கூலிபெற்ற மனித நாள்கள். விவசாயத்தில், வழக்கமாக விவசாயத் தொழிலாளர்கட்குக் கொடுக்கப்படுகின்ற ஊதியப் படிகள் அல்லது மேல்வரும்படிகள் கூலி அளிப்பின் ஒரு தனிப்பட்ட அம்சமாகும். வயதுவந்த ஆண்களுக்கு அளிக்கப் படும் ஒரு நாளைய சராசரிக் கூலிவீதம் (மேல் வரும்படிகள், பண்டங்களின் மூலமாக அளிக்கப்படும் கூலிகள் ஆகியவற்றின் பணமதிப்பும் உள்பட) ரூ. 1·9. எல்லா வகையான கூலி அளிப்பையும் சேர்த்துப் பார்க்கும்பொழுது கிடைத்ததுதான் இந்தத் தினசரிச் சராசரிக் கூலி. வேறுபட்ட முறைகளில் அளிக்கப்படும் கூலிவீதங்களை ஒப்பிட்டுப் பார்ப்பது என்பது சாத்தியமன்று. காரணம், ஒவ்வொரு முறையும் நிலவுகின்ற இயற்கைப் பரப்பு வேறுபட்டிருப்பது மட்டுமல்லாமல், சில முறைகள், சில குறிப்பிட்ட விவசாயச் செய்முறைகளுக்கு மட்டும் பொருந்துவதாக இருக்கின்றதாகும். இருந்தபோதிலும், வேறுபட்ட கூலியளிப்பு முறைகள் தங்களுக்குச் சொந்தமான மரபு வழக்கத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்கின்றன. மேலும், அவை தலைமுறை தலைமுறையாக ஒழுங்கு செய்யப்பட்டு வந்ததன் விளைவாகும். எனவே, குறைந்த பட்சக் கூலிகளை நிர்ணயிக்குங்கால், அவற்றிற்குத் தக்க கவனம் அளிக்கப்பெறல் வேண்டும்.

வருமானம்: விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்களின் வருமானத்தின் பலதரப்பட்ட தோற்றுவாய்கள் கீழ்வருமாறு:

1. விவசாயத் தொழில்
2. விவசாயம் சாராத் தொழில்
3. ஏனைய விவசாயம் சாராத் தொழில்
4. நிலத்தைப் பயிரிடல்
5. பயிரிடுதலன்றி ஏனைய தொழில்கள்
6. ஏனைய பலவகையான தோற்றுவாய்கள்.

வருமானத்தில் பெரும்பாகம் விவசாயத் தொழில் விவசாயம் சாராத் தொழில் இவற்றினின்றே கிட்டுகிறது. தங்களுடைய பொதுவான வறுமையின் காரணமாகவும், வளங்கள் குறைவாக உள்ளதன் காரணமாகவும் விவசாயத்

தொழிலாளர் குடும்பங்கள், அதிக அளவுக்கு மூலதனம் இடவேண்டிய விவசாயம் சாராத் தொழில்களை மேற்கொள்வதில்லை.

ஒரு குடும்பத்தின் சராசரி வருட வருமானம் ரூ. 447 ஆக இருந்தது. இதில் 75 சதவீதம் கூலிகளிலிருந்து கிடைத்தது—விவசாயத் தொழிலிலிருந்து 64 சதவீதம்; விவசாயம் அல்லாத தொழிலிலிருந்து 12 சதவீதம்; நிலச் சாகுபடியிலிருந்து 13 சதவீதம், மற்றெல்லாத் தோற்றுவாய்களிலிருந்தும் 11 சதவீதம் ஆகும். இதுவும் துணைத்தொழில்களுக்குரிய வாய்ப்புகள் குறைவு என்பதைக் காட்டுகிறது.

1950—51-ல் நாட்டின் வருமானமாகிய ரூ. 9530 கோடியில் விவசாயத் தொழிலாளர்களின் மதிப்பீடு செய்யப்பட்ட மொத்த வருட வருமானம் ரூ. 790 கோடி. இந்திய யூனியனில் நகரப்புற, நாட்டுப்புற இடங்களில் உள்ள குடும்பங்களின் மொத்த எண்ணிக்கையில் விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்கள் 22·7 சதவீதமாக இருந்தாலும், அவர்களுடைய வருமானம் நாட்டு வருமானத்தில் 8·3 சதவீதம் மட்டுமே உள்ளது என்பதனை உணருவது முக்கியம். நகரப்புற நாட்டுப்புறப் பகுதிகளிலுள்ள மக்கள் அனைவருக்கும் தலா நபர் ஆண்டு வருமானம் ரூ. 264 ஆக இருக்கும்போது, விவசாயக் குடும்பங்களைச் சேர்ந்தவர்களுக்குக் கிடைக்கும் தலா நபர் வருமானம் ரூ. 104,

இந்த உண்மைகள் விவசாயத் தொழிலாளர்களின் அஞ்சத்தக்க வறுமையை விளக்கமாகக் காட்டுகின்றன.

வாழ்க்கைத் தரம்: மிகக் குறைவான தொகையாகிய ரூ. 447ஐ வருட வருமானமாகக் கொண்டுள்ள காரணத்தால், உடலையும் உயிரையும் ஒன்றாக வைப்பதற்குள்ள தேவைதான் விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்களின் செலவீடுகளை வழி நடத்தும் என்பதும், பணச் செலவு செய்யவேண்டிய பண்டங்கள் பணிகளிடையே தேர்வு செய்யும் பிரச்சினை எதுவும் அவர்களிடையே எழாது என்பதும் இயற்கை. உண்மையாகவே, ஒரு குடும்பத்தின் சராசரி வருடச் செலவு, சடங்குகளின்மீது செய்யப்படும் சராசரிச் செலவு ரூ. 7ஐயும் சேர்த்து, ரூ. 468 ஆகிறது. இங்ஙனம் ஆங்கே பற்றாக்குறை தோன்றுகிறது. அவர்களது வாழ்க்கைமட்டம் மிகக் குறைவாக இருத்தலின் காரணமாக, அவர்கள் நுகர்வு இனங்களுக்குச் செலவிடும்

ரூ.461-ல் 85·3 சதவீதம் உணவுக்கும், 6·3 சதவீதம் உடைக்கும் காலணிக்கும் செலவிடப்படுகின்றன. அவர்களின் உணவில் தானிய வகைகளே பெரிதும் அடங்கியுள்ளன. (அரிசியும் கோதுமையும் நீங்கலான முரடான தானியங்கள், உட்கொள்ளப்படும் மொத்தத் தானிய வகைகளில் 50 சதவீதமாக வுள்ளன). உண்மையாகவே உடை என்பது ஆண்களுக்கு இடுப்புக் கச்சையாகவும், பெண்களுக்குச் சேலையாகவும், குழந்தைகளுக்கு அரை நிர்வாணமுமாக உள்ளது. எரி பொருளுக்கும், விளக்குக்கும் செலவில் 1·1 சதவீதமும், வீட்டு வாடகைக்கும், வீட்டைப் பழுது செய்வதற்குமாகச் சேர்ந்து 0·8 வீதமும் செலவிடப்படுகின்றது.

பலவகைச் செலவினங்களைக் கொண்ட தொகுதியில் முக்கியமாகத் தேயிலை, சாராயம், வெற்றிலைபாக்கு, சலவை சவுக்காரம், அம்பட்டன் செலவு அடங்கியுள்ளன. இவை யாவுக்குமாக 6·5 சதவீதம் செலவிடப்படுகிறது. பொழுது போக்குக்கும், கல்விக்காகவும், மருந்துக்காகவும் செய்யும் செலவு ஒன்றுமில்லை.

உட்கொள்ளும் தானியங்களின் ஒரு நாளைய நுகர்வின் அலகு 20·3 அவுன்சுகள் அல்லது ஒரு நாளைக்குத் தலா நபருக்கு 16·3 அவுன்சுகள்.

வருடாந்தரச் செலவு ஒரு நுகர்வு அலகுக்கு ரூ. 101-லிருந்து ரூ. 150 வரை உள்ள விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்கள், அவர்களின் மொத்தக் குடும்பங்களில் 36 சதவீதம். ஒரு நுகர்வு அலகுக்கு ரூ. 100 வரை செலவு செய்யும் குடும்பங்கள் 26·4 சதவீதம். வாழ்க்கைத்தரம் உயர்ந்துகொண்டே போகும்போது, நுகர்வு அலகுகளில் குடும்பங்களின் அளவு குறைந்துகொண்டே செல்லுகிறது. உயர்ந்த வாழ்க்கைத் தரத்திற்கும் ஊட்டப்படவேண்டிய வாய்களின் எண்ணிக்கை குறைவாக விருப்பதற்கும் தொடர்பு இருக்கிறது என்பதனை இது காட்டுகிறது.

உயர்ந்த வாழ்க்கைத்தரத்திற்கும் தானியங்கள்போன்ற அடிப்படையான வாழ்க்கைத் தேவைப் பொருள்கள் உட்கொள்ளப்படுவதற்கும் உள்ள தொடர்பினையும் இந்த சர்வே வெளிப்படுத்தியுள்ளது. இது வாழ்க்கைத்தரத்தின் தாழ்ந்த மட்டங்களில்கூடத் தானியங்களுக்குள்ள தேவை ஓரளவுக்கு நிறைவுபடாமல் போகிறது என்பதனைக் குறிப்பாக உணர்த்துகிறது.

தேசிய மாதிரி சர்வேப்படி (1949-50) எல்லா நாட்டுப் புறக் குடும்பங்களின் (விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்களை யும் சேர்த்து) வருடாந்தரச் சராசரி தலா நபர் செலவு ரூ. 204 ஆக இருக்க, விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்களின் வருடாந்தரச் சராசரி தலா நபர் செலவு ரூ.107 (1950-51) ஆக உள்ளது. விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்களின் வருந்தத் தக்க வறுமையைத்தான் இதுவும் காட்டுகிறது.

விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்கள், நாட்டுப்புறக் குடும் பங்கள் ஆகியவற்றின் செலவுகளைப் பகுப்பாய்வு செய்து பார்க்குங்கால் பிந்தியவை, உணவுக்கு மொத்தச் செலவில் 71·4 சதவீதம் ஒதுக்கும்பொழுது, முந்தியவை 85·3 சதவீதம் ஒதுக்குகின்றன என்பது தெரியவருகிறது. இதுவும் தாழ்ந்த வாழ்க்கைத்தரத்திற் கொரு குறியீடு. நாட்டுப்புறக் குடும்பங்கள் முழுவதுமாக உணவு தானியங்களுக்கு ஏனைய பண்டங்களைக் காட்டிலும் அதிகமாகச் செலவிடுகின்றன. அதுவும் பருப்பு வகைகள், காய்கறிகள், உண்ணத்தக்க எண்ணெய்கள் பால், பால் பொருள்கள் போன்ற ஊட்ட உணவுப் பொருள்களுக்கு அதிகமாகச் செலவிடப்படுகிறது. இவற்றிலுள்ள வேறுபாடுகளும் வியப்பூட்டத்தக்கதாக உள்ளன. பிந்திய இனத்துக்காக நாட்டுப்புறக் குடும்பங்கள் சராசரியாக ரூ. 17 செலவிடுகையில் விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்கள் ரூ. 1-க்கும் கீழ்ச் செலவு செய்கின்றன. மற்ற இனத் தொகுதிகளைப் பொறுத்தவரையில், விவசாயத தொழி லாளர் குடும்பங்கள் உடைக்கும், காலணிக்கும் செலவிடும் தொகையான ரூ. 6·7 நாட்டுப்புறக் குடும்பங்கள் யாவற்றிற் கும் உள்ள ரூ. 27·3-க்கும் மிகக் கீழாக இருக்கிறது. இது போலவே, மீதியுள்ள பல்வகை இனங்களுக்கும் செய்யப்படும் தலா நபர் செலவு விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்களுக்கு ரூ. 7ஆகவும், நாட்டுப்புறக் குடும்பங்களுக்கு ரூ. 22·6 ஆகவும் உள்ளது.

கடன் சுமை (Indebtedness): நாட்டுப்புற மக்களின் பழ மையான பிணியாகிய கடன்சுமைபற்றிய விவரங்களும் விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணையின் (Agricultural Labour Enquiry) போது சேகரிக்கப்பட்டன. விவசாயத் தொழி லாளர் குடும்பங்களில் 45 சதவீதம் கடன்பட்டுள்ளனர். கடன்பட்டுள்ள குடும்பங்களின் சராசரிக் கடன் ரூ.105. நுகர்வு சார்ந்த செலவினங்களுக்கெனக் கடனில் பெரியதொரு ப ா ந்

அதாவது 78 சதவீதம் செலவிடப்படுகிறது. இதுவே ஒரு பெருந்துயரத்திற்கான அறிகுறியாகும். இது விவசாயத் தொழிலாளர்களின் வருமானத்தின் போதாமையைக் காட்டுகிறது. வட்டிக்கடைக்காரர்கள், வேலையளிப்போர், கடை முதலாளிகள், நண்பர்கள், உறவினர் ஆகியோரே கடன் பெறுவதற்கான தலையாய தோற்றுவாய்கள். உண்மையாகவே, கடன் கொடுப்பதில் வட்டிக்கடைக்காரர்களுக்கும் வேலையளிப்போர்க்கும் உள்ள பங்குகள் முறையே 35 சதவீதம், 25 சதவீதம் ஆகும். மொத்தக் கடனில் கடை முதலாளிகளும், கூட்டுறவுச் சங்கங்களும் கொடுக்கும் கடன் முறையே 6 சதவீதம், 1 சதவீதம் ஆக உள்ளது.

விவசாயத் தொழிலாளர்பற்றிய விசாரணை திறமை வாய்ந்த நுட்ப அறிவு படைத்தவர்களின் உதவியுடன் நடத்தப்பட்ட மிகப் பெரிய சமூகப் பொருளாதார விசாரணையாகும். இந்தியாவிலுள்ள விவசாயத் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கையின் எல்லா அம்சங்களைப்பற்றியும், அவர்களது வாழ்க்கை நிலைமைகளைப்பற்றியும் நம்பத்தக்க விவரங்கள் இப்போது கிடைக்கின்றன. நாட்டின் எதிர்கால முன்னேற்றத்திற்கு விவசாயத் தொழிலாளர்கள் இன்றியமையாதவர்கள் என்ற உண்மையில் கவனத்தைச் செலுத்த இவ் விசாரணை உதவுகிறது. இவ் விசாரணைகளின் முடிவுகள் விவசாயத் தொழிலாளர்களின் நலனுக்கான திட்டங்கள் வகுப்பதற்கு மிகவும் பயன்படுகின்றன. சிறிய நில உடைமைகள், குறைவான நீர்ப்பாசன வசதிகள், இருபோகப் பயிர்நிலத்தின் குறைந்த அளவு, முறையான கருவிகளைப் பயன்படுத்தாது பழைமையான முறைப்படி பயிர்செய்தல், நிலச் செழிப்பை அதிகரிக்க வேண்டிய ஒழுங்கான முயற்சிகளைச் சரிவர மேற்கொள்ளாதிருத்தல் போன்ற காரணங்களால் விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்பட்ட குறைவான வேலைவாய்ப்புகளை இந்த விசாரணை விளக்கமாக வெளிப்படுத்தியுள்ளது.

இ. செயல்திட்டங்கள்

(Programmes for Action)

நிவாரண முறைகள்: தொடர்ந்த வேலையின்மையாலும், சமூகத் தடைகளாலும் அடிக்கடி பாதிக்கப்படும் விவசாயத் தொழிலாளர்களின் பெரிய எண்ணிக்கையானது இன்றுள்ள வேளாண்மை அமைப்பிலுள்ள கடுமையான குறை; இன்னும்

சொல்லப்போனால், அதுவே இப்போதுள்ள நிலையில்லாமையின் தோற்றுவாயாகக்கூடக் கருதப்படவேண்டியிருக்கிறது. அனைத்திந்தியத் திட்டக் கமிட்டி (The All India National Planning Committee) இதுபற்றி 1938-ல் விசாரணை செய்து, விவசாயத் தொழிலாளர்களின் நிலைமை முன்னேறுவதற்கான கீழ்க்கண்ட யோசனைகளைச் சொல்லிற்று:

1. நில உரிமை முறை, நில உடைமை முறை, நிலச் சாகுபடி முறை ஆகியவற்றைச் சீர்திருத்தி அமைத்தல்;
2. வேளாண்மைத் துறையில் வாழ்க்கையைக் கூட்டுறவு அடிப்படையில் மறுபடியும் ஒழுங்கு செய்தல்;
3. விவசாயக் கடனின் பளுவை அகற்றுதல்;
4. உற்பத்திகளைச் சரியான வழியிலும் இலாபந் தரும் வகையிலும் விற்றல்;
5. சிறு அளவு, பெருமளவு பலநோக்கு ஆற்றுத் திட்டங்களைத் தொடர்ந்து செயற்படுத்துதல்;
6. நாட்டின் கால்நடைச் செல்வத்தைப் பேணிக் காத்து வளர்த்தல்;
7. விவசாயத் தொழிலாளர்களிடையே சரியான அமைப்பை ஏற்படுத்துதல்;
8. வேளாண்மை சார்ந்த வாழ்க்கையிலும் வேலையிலும் நிகழக்கூடிய ஒவ்வோர் எதிர்பாரா நிகழ்ச்சிக்கும் எதிராகநாடு முழுவதற்கும் விவசாயக் காப்புறுதித் திட்டத்திற்கான ஏற்பாட்டைச் செய்தல்.

முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம்: இப்போது இருப்பதிலும் அதிகமாக வேலைவாய்ப்புகளை விவசாயத் தொழிலாளர்கள் பெறுவதற்கு உதவி செய்ய, விவசாய உற்பத்தி, நிலச் சீர்திருத்தங்கள், கிராமங்களைக் கூட்டுறவு அடிப்படையில் மறுபடி ஒழுங்கு செய்தல், கிராமத் தொழில்களை வளர்த்தல், புதிய தொழில்களை உருவாக்குதல் போன்ற விவசாய உற்பத்தியைச் சார்ந்த பல திட்டங்களுக்கான ஏற்பாடு முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் செய்யப்பட்டது. முதலாவது திட்டம் பரிந்துரைத்துள்ள திட்டவட்டமான நடவடிக்கைகள் பின்வருமாறு:

1. தற்போதுள்ள கிராமங்களிலும், கிராம விஸ்தரிப்புகளிலும் உள்ள மனைக்கட்டுகளில் குடியிருப்பதற்கான உரிமைகளை அளித்தல்; அடுப்பங்கரைத் தோட்டங்களுக்காகவும் சிறு நிலத் துண்டுகளைச் சாத்தியமான இடங்களில் அளித்தல்.

2. நிலதான இயக்கத்திற்குத் துணையாக, தானம் செய்யப்பட்ட நிலத்தைப் பெறும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்குத் தனிப்பட்ட உதவி அளித்தல்; நில தானம் அளித்தல் நாட்டுப்புற முன்னேற்றத்தின் ஒரு நிலையான அம்சமாக்கப்படுதல்;

3. எந்த அளவுக்குத் தொழிலாளர் கூட்டுறவுகளை அமைக்க முடியுமோ அந்த அளவுக்கு அவைகளை ஏற்படுத்தி, வட்டார நீர்ப்பாசன வசதிகளையும் இன்னும் மற்றப் பணிகளையும் செய்யும் செயற்கருவியாக ஆக்குதல்;

4. எங்கெங்கே சாத்தியமோ, அங்கெல்லாம் நிலமற்ற விவசாயத் தொழிலாளர்கள், சிக்கனமற்ற சிறு நிலங்களை உடையவர்கள் முதலியவர்களைக் கூட்டுறவு முறைப்படி புதிய நிலங்களில் குடியேற்றப் புதிதாகச் சீர் திருத்தம் செய்யப்பட்ட நிலத்தையும் பயிர்செய்யக்கூடிய தரிசு நிலத்தையும் ஒதுக்குதல்;

5. வீடு கட்டுவதற்கும், எருதுகளையும் கருவிகளையும் வாங்குவதற்கும் பண உதவியை நிலமற்ற தொழிலாளர்களின் கூட்டுறவுத் தொகுதிகளுக்கு அளித்தல்; அவர்கள் பயிற்சி பெறும் துணைத்தொழில்களுக்கான பண உதவியையும் அளித்தல்.

6. கல்வி பெறவும் வாழ்க்கைத் தொழில் சார்ந்த பயிற்சி, தொழில் நுணுக்கப் பயிற்சி பெறவும் தனி உதவிப்பணம் வழங்குதல்;

7. கிராமப்புற விஸ்தரிப்பில் ஈடுபட்டுள்ள பணியாளர்களின்மீது விவசாயத் தொழிலாளர்களின் நலனைக் கவனித்தல், வேலைவாய்ப்பளித்தல் ஆகிய பொறுப்புகளைச் சாட்டுதல்; விவசாயத் தொழிலாளர்களின் நலனைக் கவனிப்பதில் கிராமப் பஞ்சாயத்து கொண்டுள்ள கடமைகளை வற்புறுத்துதல்.

கிராம சமூகத்தின் ஒரு பிரிவான விவசாயத் தொழிலாளர்களின் நிலைமை விவசாயப் பொருளாதாரம் அடைந்துள்ள

முன்னேற்றத்தின் நிலையைப் பொறுத்திருக்கிறது. முதல் திட்டத்தின்கீழ் மேற்கொள்ளப்பட்ட நடவடிக்கைகள், விவசாய உற்பத்தியைக் கணிசமான அளவுக்குப் பெருக்குவதைக் குறிக்கோளாகக் கொண்டன.

நிலத்தில் மக்கள் நெருக்கம் அதிகமாகவும், விவசாயமல்லாத மற்றத் தொழில்களில் முன்னேற்றம் தடைப்பட்ட இடங்களில்தாம் விவசாயத் தொழிலாளர்களின் குவிவு காணப்படுகிறது. சிறப்பு உதவித் திட்டங்களாகிய சமுதாய முன்னேற்றத் திட்டங்கள் போன்றவற்றை இத்தகைய இடங்களில் செயற்படுத்தத் தேர்ந்தெடுத்துக் கொள்வதன்மூலம், விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கு மறுவாழ்வு அளிக்க உதவ முடிந்துள்ளது.

தொழில்துறைத் திட்டங்களும், போக்குவரத்து மேலும் மற்றப் பொருளாதாரத் துறைகளுக்கான திட்டங்களும் போக, முதல் திட்டத்தில் விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கு நேரடியாக நன்மைகள் அளிக்கக்கூடிய கிராமத் தொழில்கள், கதர் உற்பத்தி போன்ற முக்கியமான திட்டங்களும் அடங்கியிருந்தன.

இத் திட்டத்தில் விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கிடையே காணப்படும் தாழ்த்தப்பட்ட வகுப்பினருக்கு மறுவாழ்வு அளிப்பதில் தனிப்பட்ட கவனம் செலுத்தப்பட்டது.

நிலவுடைமையற்ற தொழிலாளர்களின் புனர்வாழ்வு: முதல் திட்ட காலத்தில் நிலக் குடியேற்றத் திட்டங்கள் சென்னை, ஆந்திர மாநிலங்களில் நிலமற்ற தொழிலாளருக்காக அமல் படுத்தப்பட்டன. பல மாநிலங்களில் ஹரிஜனங்களுக்கான புதுக் குடியேற்றத் திட்டங்கள் நிறைவேற்றப்பட்டன. போபாலில் 10,000 ஏக்கரைக்கொண்ட ஒரு பண்ணை நிலவுடைமையற்ற தொழிலாளர்கட்கென ஏற்படுத்தப்பட்டது. இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில், 20,000 குடும்பங்களை 100,000 ஏக்கர் கொண்ட நிலப்பரப்பில் குடியேற்றுவதற்கான ஏற்பாடு செய்யப்பட்டது.

நிலவரம்பு செய்யப்பட்டதையொட்டி, புதுக் குடியமைப்புக்கு நிலம் ஓர் அளவுக்குக் கிடைக்கும். இந் நிலம் கிடைக்கும் அளவுக்குப் பூமிதான நிலங்களையும் இத் திட்டத்தின்கீழ் கொண்டுவந்து உபரி நிலங்களில் புதுக்குடியமைப்பு ஏற்படுத்தலாம்.

அரசாங்கத்திடமிருந்தோ அரசு சார்பற்ற பூமிதான இயக்கத்திலிருந்தோ நிலத்தைப்பெற்ற விவசாயத் தொழிலாளர் காலப்போக்கில் சிறுநிலச் சொந்தக்காரர் என்ற முறையில் தனிப்பட்டவரின் நில உடைமைகளில் காணப்படுகின்ற தீமைகளையும் சுரண்டுதலையும் மேற்கொள்ளாமல் பார்த்துக்கொள்வதை வற்புறுத்தியாக வேண்டும்.

உழவனின் நில உரிமை (Peasant proprieter) : சொந்த நில உழவர்கள், நில உடைமையற்ற தொழிலாளர்களைச் சுரண்டுகின்ற கீழ்த்தர நிலப்பிரபுக்களாக மாறிவிடாமல் கண்டிப்பான நடவடிக்கைகளை எடுக்கவேண்டும். கடன் வசதிகள், சில குறிப்பிட்ட வரிகளினின்றும் விலக்கு ஆகிய நன்மைகளை அரசாங்கத்திடமிருந்து இவ் வுழவர்கள் பெற்றுவருவது நியாயமே என்று சொல்லும் அளவுக்கு, இவர்கள் நடந்துகொள்ள வேண்டும். அப்படியானால், உழவர் குடும்பம், சாதாரண காலங்களில் கூலித் தொழிலாளரை வேலைக்கு அமர்த்த வேண்டிய அவசியம் ஏற்படும் அளவுக்குப் பெரிய நில உடைமையை வைத்திருக்கக் கூடாது என்ற தத்துவம் ஏற்றுக்கொள்ளப் படவேண்டும். நிலவுடைமையற்ற மக்கள்தொகை மொத்த மக்கள்தொகையில் கணிசமான அளவாகவிருக்கும் எல்லா கிராமங்களிலும் கூட்டுச் சாகுபடி முறையை (Collective farming) அமைக்கவேண்டும்.

கூட்டுறவுச் சாகுபடிமுறை (Co-operative Cultivation) : உண்மையில் குடியேறாத ஆனால் பயிர்செய்யக்கூடிய நிலம் யாவும், தற்பொழுது பயிர் செய்யப்படாத ஆனால் இயந்திரமயமான, விஞ்ஞான முறைகளைக் கையாண்டு பயிர் செய்யக்கூடிய நிலம் யாவும், காடு அழிக்கப்பெற்றதால் கிடைக்கப்பெற்ற நிலம் யாவும், மேலும் தங்கள் நிலம் உள்ள இடத்தில் வாழாத நிலச் சொந்தக்காரர்களின் நிலம் யாவும், குறிக்கப்பட்ட ஒரு வரம்புக்குமேல், நில உடைமையற்ற தொழிலாளர்கள் கூட்டுறவு முறைப்படி பயிர்செய்ய ஒதுக்கப்படலாம். குறிப்பிட்ட அளவைக்கொண்ட ஒவ்வொரு நிலத்திலும், ஒவ்வொரு கூட்டுறவுப்பண்ணை இருக்கவேண்டும். இப் பண்ணைகளைச் சரிவர நடத்த, செய்முறை காட்டும் பணிகளையும், நுட்ப அறிவு படைத்த வல்லுநர்களின் பணிகளையும் அரசு இலவசமாக அளிக்க ஏற்பாடு செய்யவேண்டும். நிலத்தின் உரிமையை விருப்பப்படி பிறருக்கு மாற்றும் உரிமையும் கடுமையாகக் குறைக்கப்படவேண்டும்.

விவசாயக் கடன் : இந்திய ரிசர்வ் பாங்கு விவசாயக் கடன் காரியங்களைத் தனிப்பட்ட முறையில் கவனிப்பதற்கென ஒரு துறை கொண்டுள்ளது. கூட்டுறவுச் சங்கங்களும் இக் காரியத்தில் நாட்டம் கொண்டுள்ளன. ஆனால், புதிதாக அளிக்கப்படும் கூடுதல் முதலை உற்பத்தியைப் பெருக்கும்வகையில் நல்ல கருவிகளுக்கும் உயர்ந்த ரக விதைகளுக்கும், பயிரிடுவதை விரிவுபடுத்துவதற்கும் பயன்படுமாறு பார்த்துக்கொள்ளும் பிரச்சினைதான் கடன் அளிக்கும் முறையைச் செம்மையாக்கும் பிரச்சினையைவிடக் கவனிக்கப்பட வேண்டியதாகும். ஒரு சராசரி விவசாயி சிறிய சிக்கனமற்ற நிலத்துண்டில் ஒருவகையான உதவியுமில்லாமல் விவசாயம் செய்யும் வரையில், முதலுக்கு ஏற்ற வருமானத்தை எதிர்பார்த்து முதலீடு செய்யும் தன்மையுடையவர்கள் புதிதாக முதலீடு செய்ய முன்வரமாட்டார்கள்.

நாட்டுடைமையாக்குதல் (Nationalisation) : இந்த அம்சம், விவசாயத்தின் தலையாய பிரச்சினையாகிய விவசாயப் புரட்சியுடன்—நாட்டின் முழு விவசாய அமைப்பினையும் மாற்றி அமைத்துச் சீர்படுத்துவதுடன்—பிணைக்கப்பட்டுள்ளது. அதாவது, ஏதாவது ஒரு முறையில், தனியாரின் முயற்சியின்கீழ் இயங்குகிறதும், இலாப நோக்கங்களால் மேலாட்சி செலுத்தப்படுவதுமான தனி உரிமையாளர் முறைக்குப் பதில் சீக்கிரத்திலேயே, பொதுநன்மையைக் கருதிச் சமுதாயத்திடம் நிலத்தை ஒப்படைக்கும் நாட்டுடைமையாக்குதலைக் கொண்டுவர வேண்டியிருக்கலாம்.

நில உடைமைகளை ஒருங்கிணைத்தல் (Consolidation of holdings) : இந்தியாவில் விவசாயத்தை இலாபகரமற்ற தொழிலாக்கியதும். நிலத்தின் குறைந்த உற்பத்திக்குக் காரணமாவதும் அநேகமாக நாட்டின் எல்லாப் பகுதிகளிலும் காணப்படும் துண்டு நிலப் பிரிவினை, சிதறுண்ட நில உடைமை ஆகியவற்றின் வளர்ச்சியே என்று சொல்லப்படுகிறது. சமீப ஆண்டுகளில் குத்தகையாளுக்குச் சட்டப்படி பாதுகாப்பு அளித்தல், ஜமீந்தார் முறையை ஒழித்தல் போன்ற நிலச் சீர்திருத்தத்திற்கான சில நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டுள்ளன. நிலச் சீர்திருத்தத்தின் சில நடவடிக்கைகளுக்கு ஏதுவாகப் பூமிதான இயக்கமும் இருந்திருக்கிறது. ஆனால், நில உரிமை முறையில் இப்பொழுது உள்ள எல்லாக் குறைகளையும் நீக்க வெகு காலம் ஆகும்.

நில உடைமைகளை ஒருங்கிணைத்தல், அவற்றைப் பயன்தரத்தக்க சிக்கனமுள்ளவையாக்குதல் போன்றவற்றிற்குள்ள

அவசியத்தை அதிகமாக வற்புறுத்திக்கூறத் தேவையில்லை. எந்த ஒரு கிராமச் சீர்திருத்தத் திட்டத்திற்கும், ஒரு முழுக் கிராமம் அல்லது கிராமத் தொகுதிகளிலுள்ள முழுக் கிராம சமுதாயத்தையும் தேர்ச்சியுள்ள சாகுபடியில் ஆழ்ந்த முறையிலும் ஒரு முனைப்பாகவும் கவனம் செலுத்தவைக்கும் வகையில், நிலத்தை மறு சீர்படுத்த, அவசியப்பட்டால் எல்லாவிடங்களிலும் கூட்டுறவுக் கார்ப்பரேஷன்களை அமைப்பதன்மூலம், நடவடிக்கை எடுப்பது இன்றியமையாததாகும். உண்மையில், நில உடைமை முழுவதுமாக நாட்டுரிமையாக்கப்பட்டு, விவசாயம் கூட்டுச் சாகுபடிமுறை அல்லது கூட்டுறவுச் சாகுபடி முறையில் உள்ளதுபோல் ஓர் அரசாங்கத்துறை முயற்சியாக மாற்றப்பட்டாலொழிய பிரச்சினைக்குத் தீர்வு காணமுடியாது.

தொழிலாளர் கூட்டுறவுகள் (Labour co-operatives): கூட்டுறவுத் துறைப் பணியாளர் தொகுதியின் உதவியுடன், நீர்ப்பாசனம், கட்டட வேலை, சாலைகள், காடு, விவசாயம் ஆகிய துறைகளின் இலாக்காக்கள் மற்றும் இவைபோன்ற அரசு நிறுவனங்கள் கிராமத் தொழிலாளர் கூட்டுறவுகளை அமைக்க முயற்சி எடுக்க வேண்டும். இப் பணித்துறை அலுவலர்களின் தொழிலறிவு செறிந்த யோசனையின்கீழ், இக் கூட்டுறவுகள் குறிப்பிட்ட சில வேலைகளுக்குக் கட்டட ஒப்பந்தங்களை (கான்ட்ராக்ட்களை) செய்துகொள்ளத்தக்க ஊக்கத்தையும் ஆற்றலையும் அவைகளுக்கு அளிக்க வேண்டும். தகுந்த ஊக்கம், உதவி இவைகளுடன் தொழிலாளர் கூட்டுறவுகளை அமைப்பதால் கிராமப்புற வேலைக்குறைவை அகற்றவும், அரசாங்கம் சமூகநலத் திட்டங்களைக் கொண்டும், இன்னும் மற்ற நிவாரணத் திட்டங்களைக் கொண்டும் முன்னைவிட அதிகமாக உதவியளிப்பது சாத்தியமாகும் என்பதைப் பம்பாயிலுள்ள காட்டுத்துறை தொழிலாளர் சங்கங்களின் (Forest Labourer's Societies) வெற்றியும், இன்னும் மற்ற இதுபோன்ற சில குறிப்பிட்ட முயற்சிகளின் வெற்றியும் காட்டுகின்றன.

இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் (Second Five Year Plan): பெரிய சிறிய கட்டட வேலைகளுக்கென இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தின்கீழ்க் கணிசமான அளவுத் தொகை செலவிடப்படும். எந்த அளவுக்கு முடியுமோ அந்த அளவுக்கு இந்த வேலைகளைச் செய்யக் கான்ட்ராக்டர்களைப் பயன்படுத்தாது, தொழிலாளர் கூட்டுறவுகளைப் பயன்படுத்த வேண்

டும். கிராமப்புறங்களில் வேலைவாய்ப்புகளைப் பெருக்குவதற்கும், நிலவுடைமையற்ற தொழிலாளர்களின் வருமானத்தை உயர்த்துவதற்கும் தொழிலாளர்களை வளர்ப்பது மிகவும் உதவும். தகுந்த அமைப்பு இருக்குமேயானால், தங்களுக்குச் சொந்தமான கருவிகளையும், சாதனங்களையும் இன்னும் போக்குவரத்துச் சாதனங்களையும் கொண்ட பலம் வாய்ந்த தொழிலாளர் கூட்டுறவு யூனியன்களைக் குறுகிய காலத்தில் தோற்றுவிப்பது சாத்தியமே. ஆரம்பக் கட்டங்களில் தொழில் நுட்ப ஆலோசனைகள். நிர்வாகம் செய்வதற்கான உதவி, கருவிகளையும் இன்னும் மற்றத் தேவைப்படுகின்ற சாதனங்களையும் பெற்றுக்கொள்ள கடன் உதவி ஆகியவை அளிக்கப்பட வேண்டியிருக்கும்.

கிராமக் கூட்டுறவுகள் (Rural co-operatives): நல்ல தரமான சிறந்த அமைப்பின் அடிப்படையில் கிராமக் கூட்டுறவுகளை நிறுவுவது கிராமத்தைச் சார்ந்த பிரச்சினைகளில் பலவற்றைத் தீர்க்க வழிசெய்யும். வேலையில்லாத காலத்தில் வேலையளிக்கக்கூடிய தொழில்களைக் கிராமக் கூட்டுறவுகளின் கீழ் ஆரம்பிக்கவேண்டுமானால், அவைகளைப் பல்வகை முன்னேற்றத்திற்கும் இடமளிக்கும் ஓர் ஒட்டுமொத்தமான திட்டத்தில் சேர்த்துக்கொள்வது சாத்தியப்படுவதாய் இருக்கவேண்டும்.

விவசாயத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் (Agricultural Labour Unions): இது இயல்பாகவே இந்தியக் கிராமப் பொருளாதாரத்தின் ஒரு முக்கியமான பிரச்சினைக்குக் கொண்டுபோய் விடுகிறது. அதாவது, நில உடைமையற்ற விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கான சங்கங்கள் அமைப்பதை இங்குக் குறிப்பிடுவது அவசியமாகிறது. இப்பொழுது விவசாயத் தொழிலாளர்களிடையே தொழிற்சங்கமுறை குறிப்பிடத்தக்கதாக யாதொன்றும் இல்லை. ஆலைத் தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய உரிமைகளைத் தங்கள் தொழிற்சங்கங்கள்மூலம் காப்பாற்றிக் கொள்ளுகிறார்கள். தூரமான இடங்களிலும் போக்குவரத்துத் தொடர்பற்ற கிராமங்களிலும் வாழ்ந்து வருகின்ற காரணத்தால், விவசாயத் தொழிலாளர்களிடையே இச் சங்கங்கள் காணப்படவில்லை. உற்பத்தித்திறனைப் பெருக்குவதற்கும், தொழிலாளர் வகுப்பினருக்கு அடிப்படை உரிமைகளை வழங்குவதற்கும், தொழிலாளர் தலைவர்களும், கிராமங்களைச் சீர்படுத்துவதில் அக்கறை உடையவர்

களும் தங்கள் எண்ணங்களையும் நடவடிக்கைகளையும் தரமான, சனநாயகத்தை அடிப்படையாகக்கொண்ட தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்குவதில் திருப்பவேண்டும். இச் சங்கங்கள், குறைந்தபட்சக் கூலிச் சட்டம் செயல்படுத்தப்படுகின்றதா; சட்டப்படி கூலி போர்டுகள் அமைக்கப்படுகின்றனவா; வேலை நேரமும், வேலையும் சரியாக ஒழுங்குபடுத்தப்படுகின்றனவா, மேலும், மற்ற வேலை செய்யும் சூழ்நிலை மனநிறைவு அளிக்கக் கூடியதாகயிருக்கிறதா என்பனவற்றையெல்லாம் கண்காணிக்கும் காவலர்களாக விருக்கக் கூடும்.

குன்றந்தபட்சக் கூலிச் சட்டம்: குறைந்தபட்சக் கூலிச் சட்டம், 1948, இப்பொழுது விவசாயத் தொழிலாளர்களைப் பற்றியுள்ள ஒரே சட்டமாகும். தொழிலாளர்கள் செய்கின்ற வேலைக்கு ஏற்ற குறைந்தபட்சக் கூலியாவது அளிக்கப்படுவதை உறுதிப்படுத்துவதே இச் சட்டத்தின் நோக்கம். இது கூலிப் பாதுகாப்பு முறையில் எடுக்கப்படுகின்ற முதலாவது நடவடிக்கைகளில் ஒன்று. கூலி மிகக் குறைவாக அளிக்கப்படும் இடங்களிலோ கூலிவீதத்தைக் குறைக்கக்கூடிய சுரண்டல்முறை செயல்படும் இடங்களிலோ கூலிகளை உயர்த்த இது மிகவும் பயன்படும். தற்போது நிலத்தின் மீதுள்ள மக்கள் நெருக்கத்தின் காரணமாகவும், தொழிலாளரின் எண்ணிக்கை மிக அதிகமாக உள்ளதன் காரணமாகவும் குறைந்தபட்சக் கூலி கொடுப்பதை உறுதி செய்வதில் பல இக்கட்டுகள் உள்ளன என்பது உணரப்பட்டுள்ளது. இருந்தபோதிலும், இதன் இறுதி விளைவு கிராமப்புறங்களில் உள்ள கூலிமட்டங்களை உயர்த்துவதாகவே அமையும். ஒரே நிலையான கூலிமட்டத்தை நிர்ணயிப்பது என்பது முடியாத காரியம் என்றும் பயனளிக்கக்கூடியதன்று என்றும் இங்கே குறிப்பிடலாம். விவசாய நிலைமைகள் மண்டலத்துக்கு மண்டலம் மாறுபடுவதால், ஒரு மண்டலத்துக்குப் பொருத்தமான குறைந்தபட்சச் கூலிமட்டம் வேறொரு மண்டலத்துக்கு முழுவதுமே பொருத்தமில்லாமல் இருக்கலாம்.

இதுவரை, விவசாயத் தொழிலாளர்களின் கூலியை நிர்ணயம் செய்யும் முயற்சி, அவ்வப்போது சேகரிக்கப்பட வேண்டிய விவரங்கள் போதிய அளவுக்கு இல்லாமையால் தாற்காலிக அடிப்படையில்தான் இருந்து வந்திருக்கிறது. விவரங்களை அவ்வப்போது சரிபார்த்துத் தற்போதுள்ள நிலைக்குப் பொருந்தும்படியாகச் செய்யாவிட்டாலும், கிராமப்புறங்

களுக்கென நுகர்வோர் விலையின் குறியீட்டு எண்களைத் தொகுக்காவிட்டாலும் விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணை செய்துள்ள பயன்மிக்க வேலை பயனற்றுப் போய்விடும் இடர் இப்போது தோன்றியுள்ளது. முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் இதற்கென எடுக்கப்பட்ட முயற்சி போதிய பயன் அளிக்கவில்லை. இதனை மீண்டும் ஊக்கத்தோடு தொடர்ந்து செய்யவேண்டும். இது செய்யாவிடின், குறைந்தபட்சக் கூலி நிர்ணயிப்பதிலும், இன்னும் சொல்லப்போனால், நிர்ணயிக்கப் பட்ட கூலிகளைக் காலக் கூறுதோறும் மாற்றுவதிலும் உள்ள முன்னேற்றம் தடைப்படும்.

மேலும், நிர்ணயம் செய்யப்பட்ட பிறகு குறைந்தபட்சக் கூலிகள் கொடுக்கப்பட்டு வருகின்றனவா என்பதை உறுதிப் படுத்தும் பிரச்சினையும் உள்ளது. ஒழுங்கான அமைப்பு இல்லாத காரணத்தாலும், நிலவிவரும் பொருளாதார நிலைமைகளின் காரணமாகவும், விவசாயத் தொழிலாளர் தொகுதி, நிர்ணயம் செய்யப்பட்ட கூலிகளைத் தங்களுக்கு அளிக்குமாறு வேலையளிப்போரை வற்புறுத்துவது இயல வில்லை. எனவேதான், இதன் அமலைச் சோதனை செய்யும் அமைப்பு ஒன்றில் நம்பிக்கையை வைக்க வேண்டியிருக்கிறது. இது திருப்திகரமான அடிப்படையிலமையவும் வேண்டும்.

கூடுதலான வேலைவாய்ப்புகள்: குறைந்தபட்சக் கூலிகளை நிர்ணயம் செய்யவும், அவைகளில் காலக் கூறுதோறும் திருத் தங்கள் செய்யவும் வேண்டியிருக்கிறது; ஆனால், இதுமட்டும் போதாது. விவசாயத் தொழிலாளர்களிடையே காணக் கிடக் கும் வேலையின்மை, வேலைக் குறைவு, வறுமை ஆகிய மிகப் பெரிய பிரச்சினையை விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணை வெளிப்படுத்தியுள்ளது. வறுமைக்கு, குறைவான கூலி காரணம் என்றால் போதிய வேலைவாய்ப்புகள் இல்லாமையும் அதே அளவுக்குக் காரணமாக உள்ளது. இப்போதுள்ளதை விட அதிகமான வேலைவாய்ப்புகளை ஏற்படுத்திக் கொடுக்கும் திசையில்தான் பெரும் முயற்சி எடுக்கவேண்டியிருக்கிறது. விவசாயத்திலேயே விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கு வேண்டிய வேலைவாய்ப்புகளை ஏற்படுத்த முடியுமா என்பது ஊகத்திற்கு இடம் அளிப்பதாக உள்ளது. இப்பொழுதுள்ள சூழ்நிலையில், ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களின்கீழ்ச் செயல்படுத்தப்படுகின்ற முன்னேற்றத் திட்டங்களின் விளைவாகப் பாசன வசதிகளும், இரு போகப் பயிர் விளைச்சலும் கொண்ட விரைவாக வளர்ச்சி எய்திய பகுதிகளைத் தவிர மற்ற இடங்களில் இது சாத்தியமா காமல் போனாலும் போகும் என்றுதான் சொல்லவேண்டும்.

இது விவசாயம் சாராத் துறையைப்பற்றிய வினவை எழுப்புகிறது. விவசாயத் தொழிலாளர்களில் விவசாயம் சாராத் துணைத்தொழில்களில் ஈடுபட்ட 10 சதவீதத்தினர் முக்கியமாக வீடு கட்டுதல், சாலை செப்பனிடுதல், வண்டியிழுத்தல் போன்ற திறன் வேண்டா வேலைகளைச் செய்து வந்தனர் என்பதை விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணை வெளிப்படுத்தியுள்ளது. இப்பொழுது அதிகமாக வற்புறுத்தப்படுவதெல்லாம் வேலைவாய்ப்புகளை அதிகரிக்கச் செய்வதேயாகும். திட்டத்தின்கீழ் உருவாக்கப்படக்கூடிய திறன் தேவை அற்ற வேலைகளைச் செய்ய விவசாயத் தொழிலாளர்கட்கு முதலிடம் கொடுக்க வேண்டும். இது சிறுதொழில்கள், நூல் நூற்றல், நெசவு இன்னும் மற்ற இவைபோன்ற வேலைகளாக இருக்கலாம்.

குடிசைத் தொழில்கள்: விவசாயம் இயல்பாகவே பருவ காலத் தொழில். முக்கியமாகப் பருவ மழையின் மாறுதல்களுக்குட்பட்ட இந்திய விவசாயத்தில் இது இப்படித்தான் இருக்கும். விவசாயி, ஓர் ஆண்டின் பெரும்பாகத்திற்கு வேலையில்லாமல் இருக்கின்றான். மூன்று அல்லது நான்கு மாதங்களைக் கொண்ட விவசாய காலத்தில் குறுகிய காலத்தில் அதிகமான கடின உழைப்பில் ஈடுபட வேண்டியிருக்கிறது. ஆண்டு முழுவதும் தொடர்ந்து முழுமையான வேலையளிப்பதை உறுதிப்படுத்துவதற்கென, விவசாய நடவடிக்கைகளைத் தக்க விஞ்ஞான முறைப்படி செயல்படுத்தவும், அதனுடன் துணைத்தொழில்களை அமைத்துக்கொள்ளவும் வேண்டிய அவசியத்தை நாம் முழுவதுமாகப் புரிந்துகொள்ளவில்லை. விவசாயத் தொழிலை முழுமையாக உணர்ந்துகொள்வதும், அதனுடன் முதன்மைத் தொழில், துணை அல்லது தொடர்புள்ள தொழில்கள், வாணிகம் அல்லது பிற தொழில்கள் யாவற்றையும் தழுவிய ஒரு திட்டத்தின் அங்கமாக வளர்ச்சியடையச் செய்வது போன்ற நிவாரண நடவடிக்கைகள் யாவற்றையும் துருவி ஆராய்ந்து மேற்கொள்ள வேண்டும். நிலத்தில் மேல் உள்ள மக்கள் நெருக்கத்தை அகற்றி, கிராமப்புறத்திலுள்ள வேலைக் குறைவை நீக்கி, கிராமக் கைத்தொழில்கள் மற்றப் பணிகளிடையே ஆள்வலத்தை இன்னும் சமமாகப் பகிர்வு செய்தல் என்பது நிலச் சீர்திருத்தத் திட்டத்தின் ஓர் இன்றியமையாத அம்சமாகும்.

கிராமக் கைத்தொழில்கள் (Rural industries): கைத்தறி நெய்யும் நெசவுத் தொழிலாளர்கட்குக் குறிப்பிட்ட உற்பத்தி

யைப் பிரத்தியேகமாக ஒதுக்கிவைப்பதுபோல் சிலவகை உற்பத்தியைக் கிராமக் கைத்தொழில்கள், குடிசைத்தொழில் கள், சிறுதொழில்கள் ஆகியவற்றிற்கு ஒதுக்கிவைத்து அவைகளுக்குப் பாதுகாப்பு அளிக்கவேண்டும். அவ்வாறு செய்யாவிடின், அவைகளின் உற்பத்தி முறையையும் அமைப் பையும் சீர்படுத்தக் கவனத்துடன் நடவடிக்கைகளை மேற் கொள்ளும்வரை பெருவாரி ஆலை உற்பத்தியிலிருந்து வரும் போட்டியைச் சமாளிக்க முடியாமற் போய்விடும். ஜப்பான், சுவிட்சர்லாந்து போன்ற நாடுகளில் உள்ளதுபோல, குடி சைத் தொழில்கள் பெருவாரி ஆலைத் தொழில்களுக்குத் திறமாக துணைப்பொருளை ஆக்கி அளிக்கும் தொழில்களாக இருக்க வேண்டும்.

கிராமப் பட்டறைகள் (Rural workshops): கிராமங்களில் அல்லது கிராமத் தொகுதிகளில் குடிசைத் தொழில்களை வளர்ப்பதுடன், தச்சர்கள் நெசவாளர்கள் இன்னும் மற்றக் கைவினைத் தொழிலாளர்கள் ஆகியோர் நவீன சாதன வசதி களைப் பெறுவதற்கெனச் சிறு பட்டறைகளை நிறுவ வேண்டும். காலப்போக்கில், தங்களுடைய தேவைகளை நகரங்களிலிருந்து பெற்றுக்கொள்வதற்குப் பதிலாகக் கிராமங்கள் பொருள் களைச் செய்து நகரங்களுக்கு அளிக்கும் நிலையை அடைய வேண்டும்.

பயிற்சி மையங்கள்: இவை போக, எல்லாக் கிராமங்களி லும் வாழ்க்கைக்கு உதவும் தொழில்கள், தொழில் நுட்பம் ஆகியவற்றிற்கான பயிற்சி அளிக்கும் மையங்கள் இருக்க வேண்டும். இவைகளை ஏற்படுத்துவதால், தற்பொழுது நாட்டுக்குச் சுமையாக இருக்கும் வேலையில்லாதவர்களும், பயிற்சி பெறு ஆள்வலமும் நாளடைவில் நாட்டுக்குப் பயன் தரக்கூடிய பயிற்சிபெற்ற, ஊதியம் ஈட்டும் தொழிலாளர் களாக விளங்குவர்.

குடிசைத் தொழில்களுக்குள்ள முட்டுக்கட்டைகள்: இந்தியாவி லுள்ள குடிசைத் தொழில்கள் பல காரணங்களை முன்னிட்டுச் சோர்வடைந்து வருகின்றன என்பது யாவரும் அறிந்ததே. அவைகளுள் பெரும்பான்மையின் இன்றைய நிலையை ஆராய்ந் தால், கீழ்க்காணுபவற்றில் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற் பட்ட காரணங்களால் அவை பாதிக்கப்படுகின்றன என்பது தெரியும்.

1. மூலப் பொருள்களை எளிதாகவும் மலிவாகவும் பெறுவதில் உள்ள இன்னல்.

2. உற்பத்தியிலும், தரங்கள், மாதிரி வடிவங்கள் ஆகியவற்றைப்பற்றிய விஷயத்திலும் சரியான வழிகாட்டுதல் இல்லாமை.

3. அவசியம் ஏற்பட்டால், பெருவாரி ஆலைத் தொழில்களின் போட்டியைச் சமாளிக்கக்கூடிய பொருள்களை உற்பத்தி செய்வதற்கான தொழில்நுட்ப அறிவு இல்லாமை.

4. மூலதனம் இல்லாமையும், விற்பனை செய்வதற்கேற்ற போதிய ஏற்பாடுகள் இல்லாமையும்.

இத்தகைய ஏலா நிலைகள் நீக்கப்படவேண்டும். மேலும், அமைப்புச் சாதனங்கள், மூலப் பொருள்கள் மற்றும் ஏனைய வசதிகள் குடிசைத் தொழில்கட்கு அரசாங்க நிறுவனங்களின் மூலம் அளிக்கப்பெற வேண்டும். நீர் மின்சக்தி பெருமளவுத் தொழில்களில் உள்ளதுபோன்று குடிசைத் தொழில்களின் வளர்ச்சியிலும் முழுமையாகப் பயன்படுத்தப்படவேண்டும்.

இருப்பினும் ஒரு திருப்தி தரும் அம்சமும் இருக்கிறது. இது சிறிய உற்பத்தியாளர்களுக்கும், பெரிய உற்பத்தியாளர்களுக்கும் இடையே (போட்டி மனப்பான்மைக்கு மாறாக) கூட்டுறவு உணர்ச்சி ஒன்று நிலவுவதே ஆகும். இருந்தபோதிலும், இவ் விரண்டு வகுப்பினருக்கிடையே இருக்கக்கூடிய மோதலை நீக்குவதற்கான வழிமுறைகளைக் கண்டுபிடிக்க வேண்டும். காரணம், இவை நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சியில் ஒன்றையொன்று சார்ந்திருப்பதேயாகும்.

வீட்டுவசதி: விவசாயத் தொழிலாளர்களின் குடியிருப்பு நிலைமைகள் வருந்தத்தக்கவை என்று கூறுவது மிகையாகாது. அவர்கள் கிராமங்களிலுள்ள மிக மோசமான குடிசைகளில் வசிக்கிறார்கள். கிராமத்தில் உள்ள மனைக்கட்டுகளின்பேரில் தாற்காலிக உரிமைகள் கொண்டுள்ள நிலமற்ற தொழிலாளர்களுக்கு இவ் விடங்களைக் குடியிருக்கத் தங்கள் உடைமையாக்கிக் கொள்ள உரிமைகள் வழங்கப்படுதல் வேண்டும். எங்கு மனைக்கட்டுகள் ஒரு கிராமத்தின் பொதுச் சொத்தாக உள்ளனவோ அங்குக் கிராமப் பஞ்சாயத்து இதுபோன்ற இடங்களை அங்கு வசிக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு இனமாக

வழங்க வேண்டும். தனி நபர்களுக்குச் சொந்தமாக உள்ள மனைக்கட்டுகளையும்கூட, கூடுமானால் இணக்கத்தின் மூலமாகவோ, தேவைப்பட்டால் சட்டத்தின் மூலமாகவோ, அவைகளைக் குடியிருப்பு உரிமைகளோடு அவைகளில் வசிக்கும் நிலமற்ற தொழிலாளர்களுக்கு மாற்றிவிட வேண்டும்.

கிராமங்களில் விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கு மனைக் கட்டு வழங்குவதற்கெனச் சட்டதிட்டங்கள் பல மாநிலங்களிலும் இயற்றப்பெற்றுள்ளன. வீடு கட்டுவதற்கென நிலங்களை, நிலமற்ற விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கு இனமாக வழங்குவது கிராமச் சமூகத்தின் பொறுப்பாக இருக்க வேண்டும். சில சமயங்களில் உள்ளூர்ச் சாதனங்களைக் கொண்டு மலிவான வீடுகளைக் கட்டவும் ஓரளவுக்கு உதவி கிடைக்கலாம்.

ஈ. முடிவுரை

இப் பாகத்தில், விவசாயத் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினையைக் காண்பதற்குரிய பின்னணியைச் சுட்டிக்காட்டவும், மேலும், அவர்களின் நிலைமையை மேன்மையடையச் செய்வதற்கு எடுக்கப்படவேண்டிய நடவடிக்கைகளைக் குறிப்பிடவும் முயன்றோம். தவிரவும், 28 லட்சம் ஆலைத் தொழிலாளர்கட்கு எதிராக, 3·5 கோடி விவசாயத் தொழிலாளர்களின்—பெண்களை மிகுந்த எண்ணிக்கையில் கொண்ட தொழிலாளர்களின்—வாழ்க்கையைப் பாதிக்கக்கூடிய பிரச்சினையின் முக்கியத்துவம் வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது.

விவசாயத் தொழிலாளர் தொழிலாளர் வகுப்பினரில் மிகப் பெரிய பகுதியாக அமைந்துள்ளதாலும், அவர்களின் நிலைமை நாட்டின் பொருளாதார ஏணியின் கீழ்ப் படியில் இருப்பதாலும் அவர்களுக்கு உடனடியான ஒத்துணர்வு கூடிய கவனம் செலுத்துவது தேவைப்படுகிறது. மேலும், அவர்களது வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்துவது இன்றைய மிகவும் முக்கியமான பொருளாதார சமூகப் பிரச்சினைகளில் ஒன்று என்பதனை மறுக்க முடியாது.

நிலமானிய உரிமைகள், நில உடைமையில் தக்க பகிர்வின்மை, கூலித்தொகை தருவதில் சுரண்டல் போன்ற எல்லா வகையான சமூக ஏலா நிலைகளையும் நீக்குவதற்கு விவசாயத் தொழிலாளர்களின் மேன்மைக்கான எந்தத் திட்டத்திலும்

ஏற்பாடு இருக்கவேண்டும். கிராமச் சமுதாயத்தில் நிலம் உடையவர்கள், நிலம் அற்றவர்கள் ஆகியவர்களிடையே உள்ள வேறுபாடு மறைய வேண்டும். மேலும், சமநிலையான படித்தரமும் வாய்ப்பும் இருத்தல் வேண்டும். கிராம முன்னேற்றத்திற்கான திட்டங்களை நிறைவேற்றும்பொழுது குறைவான சலுகைகள் உடையவர்கள், கீழ்நிலை வருமானப் பிரிவினர் ஆகியோர் அதிகபட்சச் சலுகையைப் பெறுவதற்கான ஏற்பாட்டைச் செய்வதே முதல் கவலையாக இருத்தல் வேண்டும். விவசாய உடைமைகளுக்கு உச்சவரம்பு இருத்தல் வேண்டும். மற்றும், கிராமத்திலுள்ள ஏனைய வளச் சாதனங்கள் எல்லாவற்றையும் சமுதாயம் முழுவதன் பொதுநலனை முன்னிட்டு வளர்ச்சியடையச் செய்தல் வேண்டும்.

மேற்கொள்ளவேண்டிய செயல்முறை : ஓரளவு நில உடைமை உள்ள விவசாயத் தொழிலாளர்களின் சதவீதம் உயரும் போது, சமூகப் படித்தரம், பொருளாதார வாய்ப்புப்போன்ற நலங்களும் உயரும் என்பதில் ஐயமில்லை. அதே நேரத்தில், விவசாயத் தொழிலாளர் விசாரணை (Agricultural Labour Enquiry) காட்டுவது ஒன்றுண்டு. விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பங்களில் 50 சதவீதம் சுமார் 3 ஏக்கர் நில உடைமை உள்ளவர்களாக இருந்தபோதிலும், நிலம் உள்ள விவசாயத் தொழிலாளர் குடும்பத்தினருக்கும், நிலமற்ற குடும்பங்களுக்கும் இடையே உள்ள நுகர்வின் அளவில் உள்ள வேறுபாடுகள் அளவில் குறிப்பிடத்தக்கதாக இல்லை என்பதை அது காட்டுகிறது. ஆகவே, நிலமற்றவர்களுக்கு அனுகூலமாக நிலத்தை மாற்றிப் பங்கீடு செய்தல் சமூகப் பொருளாதார மாற்றத்தில் ஓர் இன்றியமையாத பங்கு வகித்தாலும், இதனால் ஏற்படக்கூடிய உயர்ந்த வாழ்க்கைத்தரம், முழு வேலைவாய்ப்புகள் போன்ற பயன்கள் குறைவு என்றே சொல்ல வேண்டும்.

ஆகையினால், கீழ்க்கண்ட திசைகளில் நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும்.

1. கால்நடைப்பண்ணை, தோட்டக்கலை ஆகிய இவைகளை உள்ளடக்கிய விவசாய உற்பத்தியை அதிக அளவில் பெருக்குதல்;

2. முக்கியமாக, கிராமப் பொருளாதாரத்தில் கிராம மற்றும் சிறு அளவுத் தொழில்களையும், விவசாயப்

பொருள்பக்குவப்படுத்தலையும் ஆழ்ந்து வளர்ப்பதன் மூலம் வேலை வாய்ப்புகளை அதிகரிக்கச் செய்தல்;

3. விவசாயத்தொழிலாளர்களின் சமூகப் படித்தரத்தை உயர்த்துவதற்காகவும், அவர்களிடையே தன்னம்பிக்கையை வளர்ப்பதற்காகவும், பொருளாதார வாய்ப்புகளைப் பயன்படுத்திக்கொள்ள த்தக்க ஊக்கத்தையும் திறமையையும் அவர்களுக்கு அளிக்கவும், நிலப் பகிர்வை மாற்றி அமைப்பதோடு கல்வி வசதிகளையும் அளித்தல்;

4. விவசாயத் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை நிலைமைகளைச் சீர்படுத்தல்.

விவசாய உற்பத்திப் பெருக்கம், பொருளாதார வாய்ப்புகளின் வளர்ச்சி, நிலப்பகிர்வில் மாற்றம், விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்குச் சமூக வசதிகளை ஏற்படுத்திக்கொடுத்தல் ஆகியவை அடிப்படையான பிரச்சினையாகிய வறுமையைப் போக்க அணுகும் முறையின் பல கூறுகளாகும். இன்னும் ஆழ்ந்ததும் பலதரப்பட்டதும் ஆகிய விவசாய உற்பத்தியை வளர்த்துக்கொள்ளல், கிராமத்திலுள்ள வேலைவகைகளின் அமைப்பைப் பல்திறப்படுத்தல் போன்ற நடவடிக்கைகள் கிராமப்புற வேலைவாய்ப்பை அதிகரிப்பதுடன், விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கு அதிகமான வாய்ப்புகளையும் அளிப்பதாயிருக்கும். அதேபோல் நாட்டு விஸ்தரிப்பு, சமூகநலத் திட்டங்கள் செயல்படும் இடங்களில், சமுதாயத்தின் கீழ்நிலை வகுப்பினருக்காக—குறிப்பாக, சிறு விவசாயிகள், நிலமற்ற குத்தகைக்காரர்கள், விவசாயத் தொழிலாளர்கள், கைவினைத் தொழிலாளர்கள்—அமைக்கப்படுகின்ற திட்டங்கள் யாவும் விவசாயத் தொழிலாளர்களின் நிலைமையைக் கணிசமான அளவுக்குச் சீர்படுத்தும். கல்வி, உடல்நலம் ஆகியவற்றை மேம்படுத்தும் பணிகளும் விவசாயத் தொழிலாளர்களுக்கும், இன்னும் சமூகத்தின் மற்றக் கீழ்நிலை வகுப்பினருக்கும் நல்ல வலிமையூட்டிப் புதியதாக அவ்வப்போது எழும் வாய்ப்புகளினால் அவர்கள் முழுதும் பயன்பெறவும் வழிசெய்கிறது.

விவசாயத்தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தவரையில், மக்கள் தொகைப் பெருக்கம், நவீனத்தொழில் வணிகத்தின் வளர்ச்சி, கிராம வாழ்வின் மரபான பொருளாதார அடிப்படையின் தொடர்ந்த சீர்குலைவு முதலியவை அடங்கிய கடந்த சில

பத்தாண்டுகளின் நிகழ்ச்சிகள் இரண்டு முக்கியப் பிரச்சினை களின் பேரில்தாம் குவிகின்றன. அதாவது, சமுதாயத்தின் அமைப்பில் அவர்களுக்குள்ள இடம், அவர்களுக்கு இருக்கும் வேலைவாய்ப்புகள் ஆகியவை இவை. ஒதுக்கப்பட்ட வகுப் பினரையும், பின்தங்கிய வகுப்பினரையும் சேர்ந்த விவசாயத் தொழிலாளிகள் சமூகத் தடங்கல்களினால் பாதிக்கப்படுவது படிப்படியாகக் குறைந்துள்ளது அல்லது குறைந்து வரு கிறது. இருந்தபோதிலும், போதிய அளவு வேலைவாய்ப்பு களைத் தேடித் தருவதில் உள்ள பொருளாதாரப் பிரச்சினை முன்னிலும் அதிகமாய் உள்ளது.

பெரிய ஆற்றுப் பள்ளத்தாக்குப் பலநோக்குத் திட்டங்கள் கணிசமான அளவு நிலத்தைச் சாகுபடிக்குக் கொண்டுவரும் என்றும், பெருமளவு, நடுத்தர அளவு, சிறு அளவுக் கிராமத் தொழில்களைக் கொண்டதொரு வலைப்பின்னலை உருவாக்கு மென்றும், கிராமப்புறங்களில் கூடுதலான வேலைவாய்ப்பினைப் பல்லாயிரக் கணக்கான மக்களுக்கு அளிக்குமென்றும் எதிர் பார்க்கப்படுகிறது. நீர்ப்பாசன, மின்சார அபிவிருத்தித் திட்டம், சிறு நீர்ப்பாசன வசதிகள் மற்றும் ஏனைய வட்டாரத் திட்டங்கள் ஆகியவற்றை விரிவு செய்தல், குழாய்க் கிணறு களை அமைத்தல், பெரிய அளவில் நாட்டு விஸ்தரிப்பு மற்றும் சமூகநல வளர்ச்சித் திட்டங்களைத் தொடங்குதல் ஆகியவை, விவசாயத்தில் உற்பத்தியை அதிகரிக்கும் இயக்கத்தால் இயல் பாகவே கிராம வாழ்க்கையின் எல்லாத் துறைகளிலும் வளர்ச்சியைத் தன்னுடன் கொண்டுவருவதுடன், வளர்ந்து வலுப்பெற்றுத் தன் விளைவுகளை நாட்டுப்புறத்திலும், நகரப் புறத்திலும் வெளிப்படுத்தும் என்பது நிச்சயம்.

இம் மாறுதல்கள் மற்றும் பல பிரச்சினைகளையும் நம் முன் கொண்டுவருகின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, எந்திர மயமான விவசாயத்தைப் புகுத்தும்போது விவசாயத்தில் புதிய முதலீட்டின் தேவை எழுகிறது. விவசாயிக்குப் பெருமளவு நீர்ப்பாசன வசதிகளையும், மின்சக்தியையும் அளிக்கும்போது, நவீன கருவிகளைப் பயன்படுத்துவதற்கும் ஆழ்ந்த சாகுபடி முறைகளைக் கையாளுவதற்கும் தேவை உண்டாகிறது. தரிசு நிலத்தைப் புதிதாகச் சாகுபடி செய்யும்பொழுது உற்பத்தி யின் அளவையும் மதிப்பையும் பெருக்குவதற்கெனச் சிறப் பான உற்பத்தி முறைகளும், வடிகால் முறைகளும், போக்கு வரத்து, விற்பனை ஆகிய வசதிகளும் தேவைப்படுகின்றன.

ஒவ்வோர் இடத்திலும் அங்குள்ள சூழ்நிலைக்கும் தேவைகளுக்கும் ஏற்றவாறாக வளச் சாதனங்களை விவசாயத் தொழிலாளர்கள் நலத்திற்காகவும், பின்தங்கிய வகுப்பினரின் நலத்திற்காகவும் பயன்படுத்தச் சிறப்பானதொரு முயற்சி எடுக்கப்படவேண்டும். பொதுவாக, ஒவ்வோர் ஐந்து கிராமங்களுக்கும் அல்லது 500 குடும்பங்களுக்கும் ஒரு பலநோக்குக் கூட்டுறவுச் சங்கம் அவர்களுடைய தேவைகளை நிறைவுசெய்வதற்காகவும், நகரப்புற மக்கள் அனுபவிக்கின்ற ரேடியோ, பூங்கா, உடற்பயிற்சிக்கூடங்கள், நாடக, சினிமாக் கொட்டகைகள் போன்ற வசதிகளைச் செய்துகொடுப்பதற்காகவும் இருக்க வேண்டும்.

இந்தியா, பரந்த குடியாட்சி உணர்ச்சியின் அடிப்படையைக் கொண்ட மக்கள் நல அரசு ஏற்படுத்துவதை நோக்கமாகக் கொண்டு முன்னேறி வருகிறது. மன்னர் ஆட்சியை ஒழித்தல், சமீந்தார் முறையை ஒழித்தல், நில உடைமைகளுக்கு உச்சவரம்புகளைக் கொண்டுவருதல், சமூகநலத் திட்டங்களை உருவாக்குதல் ஆகியவை திட்டப்படி இயங்கி வந்தால் அவை கிராமிய வாழ்க்கையை மாற்றி அமைக்கும்; வகுப்புகளுக்கிடையே உள்ள பூசல்களைக் குறைக்கக்கூடிய கூட்டுறவுக் கூட்டரசை முடிவில் ஏற்படுத்தக்கூடிய பல நோக்குக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் அமைத்தல்; மரணவரி, உயர்வருமான வரி (super tax) ஆகியவற்றை விதித்தல்; நிலத்தை உழுபவனே முடிவில் அதற்குச் சொந்தக்காரனாக இருக்கவேண்டும் என்ற உணர்வு; விவசாயத்தையும் தொழில்துறையையும் நாட்டுடைமையாக்குதல்; தனியார் துறைத் தொழில்களைப் படிப்படியாகப் பொதுத் துறையில் சேர்த்துக்கொள்ளுதல் இவை யாவும், நாட்டைச் சோசலிசபாணிச் சமுதாயத்திற்கு (Socialist pattern of Society) அழைத்துச் செல்லும் என்பதில் யாதோர் ஐயமும் இல்லை.

15. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம்
(The International Labour Movement)

அ. சோஷியலிசப் பன்னாட்டு மன்றங்கள்
(Socialist Internationals)

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மன்றம்பற்றிய கனவு (The dream of a Worker's International): *1830-1847* ஆண்டுகட்கு இடைப்பட்ட காலம் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம் உருவான காலமாகும். அப்பொழுதுதான் முதன்முதலாக மேற்கு ஐரோப்பாவிலும் அமெரிக்காவிலும் பல்வேறு நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர்களிடையே பொதுவான பிணைப்பைப்பற்றிய கருத்து எழுந்தது. ஃபிரான்சு அமெரிக்கா முதலிய நாடுகளில் தோன்றிய அரசியல் புரட்சிகளும் இங்கிலாந்தில் ஏற்பட்ட தொழிற்புரட்சியும், குடியாட்சியைப் பற்றிய சில கருத்துகளை ஏற்படுத்தியிருந்தன. இவை, தொழிலாளர் வகுப்பினரிடையே புதிதானதோர் ஒற்றுமை உணர்ச்சியைத் தூண்டிவிட்டன. இங்கிலாந்தில் ராபர்ட் ஓவனும் (Robert Owen) ஃபிரான்சில் செயின்ட் சைமன் (St. Simon), ஃபூரியர் (Fourier) முதலியோரும் எடுத்துக் கொண்ட முயற்சியினுல் புதிய கருத்து ஒன்று தோன்றலாயிற்று. இது 1830-ல் 'சோஷியலிசம்' என்ற பெயரில் வழங்கலாயிற்று. இத் தத்துவத்தின் ஆதரிப்பாளர், அரசாங்க எல்லைகளுக்கும் நாடுகளுக்குமிடையேயுள்ள வேறுபாடுகளுக்கு அப்பாற்பட்டதும், முற்றிலும் புதுமையானதுமான ஒரு சமூக அமைப்பினை ஏற்படுத்துவதில் உள்ள அவசியத்தை வற்புறுத்தினர். அவர்கள், தொழிற்புரட்சியினுல் விளைந்ததும், இரக்கமற்ற முறைகளும் பணம் திரட்டும் கண்ணோட்டமும் போட்டி அடிப்படைத் தனிமனிதச் செயலும் நிறைந்த

சமூக அமைப்பிற்குக் கண்டனம் தெரிவித்தனர். தொழிலாளர்களின் சுமையைக் குறைப்பதற்காக அவர்கள், கூட்டு முயற்சியையும் பொருளாதாரக் கூட்டுறவையும் அடிப்படையாகக் கொண்டதொரு சமூகச் சீரமைப்பினைக் கோரினர். இவை போன்ற கருத்துகளினால் ஊக்கம் பெற்ற, நவீனகால தொழிற் சங்கங்களை ஏற்கெனவே 1825-32-க்கு இடைப்பட்ட காலத்தில் நிறுவிய திறம்பெற்ற கைவினைத் தொழிலாளர்கள், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கத்தைப்பற்றிய ஒரு கனவினைக் காணத் தொடங்கினர். தங்களுடைய கனவு ஒரு நனவாகும் என்பதனை அவர்கள் சற்றேனும் உணரவில்லை.

இக் காலத்தில், புதிதாக உதித்த பலவகையான போக்குகள் தொழிலாளர்கள் இயக்கத்தில் நாடுகளுக்கிடையே உள்ள தொடர்பினை வளர்க்க உதவிபுரிந்தன. கூட்டங் கூட்டமாக நாடு பெயர்தல், உலகச் சந்தைகளிலுள்ள போட்டி, சிறு நாடுகளைப் பெரிய நாடுகளின் பிடியிலிருந்து விடுவிப்பதில் உள்ள குடியாட்சி சார்ந்த ஆர்வம் முதலியவற்றை இங்கே குறிப்பிடலாம். 1825-26ல் ஏற்பட்ட நெருக்கடியையொட்டி எழுந்த தொழிலாளர்களின் அமைதியின்மை இங்கிலாந்தில் உள்ள தொழிலாளர் சங்கங்கள் சேர்ந்து பெரும் தேசிய ஒருங்கிணைப்பும் (Grand National Consolidation of Trade Unions) அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் தேசியத் தொழிற்சங்கங்கள் போன்றவையும் வளர்வதற்கும், ஒருங்கிணையப் பெறுவதற்கும் அடிகோலியது. புரட்சிகரமான சோஷியலிசத்தைச் சார்ந்த பல ரகசியச் சங்கங்கள் ஃபிரெஞ்சு மண்ணில் வேரூன்றி நின்றிருந்தன. இந்தத் தேசியத் தொழிலாளர் சங்க மையங்கள் தொழிலாளர்கள் பன்னாட்டுத் துறையில் குதிப்பதற்குப் பாராட்டத்தக்க முறையில் உதவியளித்தன.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம் சார்ந்த நிகழ்ச்சி முதன்முதலாக 1836-ல் நிகழ்ந்தது. பிரசல்ஸ் நகரத் தொழிலாளி ஒருவன் உடன்தொழிலாளர் கூட்டம் ஒன்றினை நடத்தியதால் காவலில் அடைக்கப்பட்டான். அவர்களுடைய பொதுவான குறைகளைப்பற்றிப் பேசுவதுதான் அக் கூட்டத்தின் நோக்கமாயிருந்தது. அவன் காவலில் அடைக்கப்பட்டதால் கவலைகொண்ட இலண்டன் மாநகரத் தொழிலாளர் சங்கம், வில்லியம் லவெட் (William Lovette) என்பவரின் தலைமையின் கீழ், பன்னாட்டுத் தொழிலாளரையும் கூவி அழைக்கும் மடல் ஒன்றினை பெல்ஜிய அரசாங்கத்தின் சர்வாதிகாரச் செயலைக் கண்டித்து, பெல்ஜியத்தில் உள்ள

தொழிலாளர் வகுப்பினருக்கு அனுப்பியது. ஒரு நாட்டைச் சேர்ந்த தொழிலாளர் தொகுதி தன் நாட்டின் எல்லையைக் கடந்து வேறொரு நாட்டிலுள்ள தொழிலாளர்களின் நிலையைப் பற்றிக் கவலை கொள்வது இதுதான் முதல் தடவை. இப்படியாக ஒரு வழக்கம் முதலாவதாக ஆரம்பிக்கப்பட்டது.

லவெட், ஐரோப்பாவில் உள்ள தொழிலாளர் வகுப்பினருக்கு 1838-ல் தம் கருத்தினை இந்த வார்த்தைகளைக் கொண்டு தெரிவித்தார். 'செல்வம் உண்டாக்கும் சகோதர உற்பத்தியாளர்களே...நம்மைக் கொடுமைப்படுத்துகிறவர்கள் ஒற்றுமையாக இருப்பதைப் பார்த்த பிறகு......நாம் ஏன் நம் வகுப்பினருக்கு ஏற்படும் துன்பம், சர்வாதிகாரத்தினால் விளையும் கொடுமை, போரின் அநீதி முதலியவற்றை எடுத்துக்காட்டத் தூய்மையான ஆர்வத்துடன் ஒன்றுபடக் கூடாது?'

லவெட்டின் சொற்கள் அவருடைய நாள்களில் நிலவிய முற்போக்கான சோஷியலிசக் கருத்துகளுக்கும், தொழிலாளர்களின் விருப்பங்களுக்கும் ஓர் எடுத்துக்காட்டு. அவர் உண்மையிலேயே ஒரு வருங்கால நிகழ்ச்சியை உரைப்பவர். காரணம், பொதுவான துன்பங்களினால் ஒன்றுபட்டதும், பொதுவான நம்பிக்கையில் வலிவு பெற்றதுமான ஒரு பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்பு உருப் பெறுவதை ஒரு நூற்றாண்டு காலத்திற்கு முன்னதாகவே அவரால் பார்க்க முடிந்தது. லவெட் கொண்டிருந்த கருத்துகள் போன்றவை தொழிலாளர் எண்ணத்தில் சக்தி வாய்ந்ததொரு கிளர்ச்சியை ஏற்படுத்தின. அந்தப் பத்தாண்டின் முடிவில் ஃபிரான்சு, இங்கிலாந்து முதலிய நாடுகளில் அறிஞர்களைக் கொண்ட பல சிறு குழுக்கள்—சோஷலிசயவாதிகள், ஓவனின் ஆதரவாளர்கள், குடியாட்சிக் கொள்கையுடைய தீவிரவாதிகள், மற்றும் பொதுவுடைமையாளர்கள் — 'பாட்டாளி வகுப்பினர்களை விடுதலைசெய்யப் பன்னாட்டுச் சங்கம்' ஒன்றினை அமைக்கும் திட்டத்தை ஏகமனதாய் உருவாக்கினர், இத் திட்டத்தைச் செயல்படுத்தக் கூட்டமொன்று நடத்தப்படுவதாக இருந்தது. ஆனால், அது 'சார்ட்டிஸ்ட்' இயக்கம் (Chartist Movement) முறிவடைந்ததன் காரணமாகவும், ஒரு பொதுவான வேலை நிறுத்தத்தைச் செய்ய முயலுவதாகக் குற்றம் சாட்டப்பட்டு லவெட்டும், மற்றும் ஏனைய சார்ட்டிஸ்ட் இயக்கத்தைச் சேர்ந்த தலைவர்களும் காவலில் அடைக்கப்பட்டதன் காரணமாகவும் கைவிடப்பட்டது. இருப்பினும், அவ் வேளையில்

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம் முந்திய இடர்ப்பாடுகளால் சற்றும் அஞ்சாத வீரர்களைக் கவர்ந்திருந்தது. அவர்கள் பாரிஸ் நகரத்தில் கூடிப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர்கள் எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகளுக்குத் தேவைப்படுகின்ற பயனுறுதி உள்ள வழிமுறைகளை உருவாக்குவதற்கு மீண்டும் மீண்டும் முயற்சி செய்தனர்.

பொதுவுடைமை அறிக்கை (Communist Manifesto): *1840—1847* ஆண்டுகட்கு இடைப்பட்ட காலத்தில், முழுமையான தொழிலாளர் தத்துவம் ஒன்று வகுக்கப்பட்டது. அக் காலத்திய, தொழிலாளர் அறிஞர்களாகிய கார்ல் மார்க்ஸ் (Karl Marx), ஃபிரடரிக் ஏஞ்சல்ஸ் (Frederick Engels), மைக்கேல் பாக்குனின் (Michael Bakunin), ஃபெஸ்னா ட்ரஸ்டன் (Fesna Trustan) வில்லியம் லவெட், (William Lovette) அகஸ்டா பிலேங்ரி (Augusta Blangri), டானியேல் லி கிராண்ட் (Daniel Le Grand) முதலியவர்களே இதன் கர்த்தாக்கள். இத் தத்துவத்திற்கு மிகவும் சிறப்பான கருத்துகளை அளித்தவர் கார்ல் மார்க்ஸ்தாம். அவர் ஏஞ்சல்ஸுடன் சேர்ந்து பொதுவுடைமைத் தத்துவத்தின் கொள்கையறிவிப்பினை (Communist Manifesto) உருவாக்கினர். இக் கொள்கையறிவிப்பு முக்கியமாகப் பொதுவுடைமைக் கழகத்தின் (Communist League), நன்மைக்காகத் தயாரிக்கப்பெற்றதாகும். இக் கழகம் நேர்மையாளர் கழகத்தினின்று (League of the Just) கார்ல் மார்க்ஸின் தூண்டுதலின்கீழ் உருவாக்கப்பட்டதொரு இரகசியப் பன்னாட்டுப் புரட்சிகரச் சங்கமாகும். இந்த 'நேர்மையாளர் கழகம்' ஒரு முக்கியமான இரகசியக் கழகமாகும். இதற்கு முன்பு அது பதினைந்து ஆண்டுக் காலத்திற்குப் பாரிஸ், ஸ்விட்சர்லாந்து, பிரசல்ஸ் ஆகிய இடங்களில் நாடு கடத்தப்பட்ட ஜெர்மானியப் புரட்சிக்காரர்களால் நடத்தப்பட்டு வந்தது.

மேற்குறிப்பிட்ட கொள்கையறிக்கை பொதுவுடைமை பற்றிய விளக்கமான ஓர் அற நூலாகும். இது கார்ல் மார்க்ஸ் தத்துவத்தின் கையடக்கப் பைபிளாக ஆனது. நேர்மையாளர் கழகத்தின் 'எல்லா மனிதர்களும் சகோதரர்கள்' என்ற பழைய கோஷம் கைவிடப்பட்டது. மாறாக, பொதுவுடைமைத் தத்துவத்தின் கொள்கையறிவிப்பு, 'எல்லா நாடுகளிலுள்ள பாட்டாளிகளே ஒன்றுபடுவீர். உங்களுடைய அடிமைச் சங்கிலிகளைத் தவிர நீங்கள் வேறொன்றையும் இழக்கமாட்டீர். மேலும், புதிய உலகை ஆதாயமாய் அடை

வீர்' என்ற கட்சிப் போர்க்குரலை ஏற்றுக்கொண்டது. இது பிற்காலத்தில் எங்கும் சிங்காதமாக ஒலித்தது.

ஏறத்தாழ, பத்து ஆண்டுக் காலமாகச் சோஷியலிசப் புரட்சிகர வட்டாரங்களில் நிலவிவந்த கருத்துகளைக் பொதுவுடைமைக் கொள்கை விளக்கம் அறிவுக்குகந்த வகையில் அறிமுகப்படுத்தியது. அது முதலாளி, தொழிலாளி இவர்களுக்கிடையேயுள்ள வகுப்புப் பேதங்களை வலியுறுத்தியது. முதலாளித்துவத்தில் நெருக்கடிகள் அடிக்கடி ஏற்படுவதால், அதை ஏட்டளவிலும் நடைமுறையிலும் குறைகளுடையது என்று குறைகூறியது. முதலாளிக்கும் தொழிலாளிக்குமிடையேயுள்ள வெறுப்பு அடிப்படையானதொன்று என்று உறுதியாக எடுத்துரைத்து, தனியார் சொத்துகளை முழுவதுமாக ஒழிப்பது, பொதுவுடைமை சார்ந்த சமுதாயத்தை ஏற்படுத்துவது போன்ற குறிக்கோள்களை முன்வைத்தது. தனிநாடுகளில் உள்ள அரசியல் அதிகாரத்தை ஆங்குள்ள தொழிலாளர்கள் கைப்பற்றுவதையும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர்களின் செயல்முறையையும் பொறுத்தே இதில் வெற்றி ஏற்படும் என்பதைத் தெளிவுபடுத்தியது.

பொதுவுடைமைக் கொள்கை அறிவிப்பின் முக்கியத்துவம் பொதுவுடைமைபற்றிய கருத்திற்குத் தெளிவும், உறுதியும் அளித்ததேயாகும். இது வெளியிடப்படுவதற்குமுன் தொழிலாளர் தலைவர்களின் மனத்தில் தெளிவற்ற கருத்துகளே உள்ளூரத் துடித்துக்கொண்டிருந்தன. பன்னாட்டு இயக்கத்தின் தெளிவான நோக்கங்கள், பொதுவுடைமைப் புரட்சியின் குறிக்கோள், தொழிலாளர்கள் ஒற்றுமையுடன் செயற்படுவதிலுள்ள தேவை ஆகியவற்றை இக் கொள்கை அறிவிப்பு விளக்கியது.

1847ஆம் ஆண்டு இலண்டனில் நடந்த கூட்டம் ஒன்றில் இவ்வறிவிப்பு வாசிக்கப்பட்டதுடன் முற்றிலும் ஆதரிக்கவும் பெற்றது. கொள்கை பரப்பப்படுவதற்கும், ஆக்கச் சார்பான வேலையில் ஈடுபடுவதற்கும் திட்டம் ஒன்று உருவாக்கப்பட்டது. மேலும், கொள்கையறிவிப்பின் செயல்திட்டத்தின் கீழ்உள்ள நடவடிக்கைகளை விரைவாகச் செயற்படுத்த பிரசல்ஸில், 1848ஆம் ஆண்டு, கூட்டம் நடத்தப்படும் என்று அறிவிக்கப்பட்டது. ஆனால் 1848-ல் எழுந்த புரட்சிகர அலைகள் இவ் வெல்லா நோக்கங்களையும் நடைபெறுவண்ணம் தடுத்து நிறுத்திவிட்டன. அப்பொழுது இங்கிலாந்தில் சார்ட்டிஸ்ட்

இயக்கம் வீழ்ச்சியடைந்தது; ஃபிரான்சில் இரண்டாவது குடியரசு ஏற்படுத்தப்பட்டது.

முதல் பன்னாட்டுச் சங்கம் (The First International): பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கத்தின் வளர்ச்சியில் இரண்டாவது கட்டம் 1848—89-க்கு இடைப்பட்ட காலமாகும். இக் காலத்தில் முதல் பன்னாட்டுச் சங்கம் உருவாகி, வளர்ந்து, கலைந்துவிட்டது. இக் காலத்தின் முதல் பதினாறு ஆண்டுகளில், உள்ளக் குமுறல் இருந்துகொண்டேயிருந்தபோதிலும் மேற்பரப்பில் செயல்மந்தமும் அக்கறையின்மையும் தோன்றின. 1948ஆம் ஆண்டு புரட்சி அலைகளைத் தொடர்ந்து எழுந்த தடைப்பாட்டை மேலும் அதிகரிக்கச்செய்யும் நிகழ்ச்சிகள் சிலவும் ஏற்பட்டன. அவை, கலிஃபோர்னியாவில் புதிதாகத் தங்கம் கண்டுபிடிக்கப்பெறல், விவசாய முறைகள் மேம்பாடடைதல், மற்றும் இருப்புப் பாதையும், கடல் போக்குவரத்தும் விரைவாக விரிவு அடைதல் போன்றவையாகும். இவை யாவும் தொழில்வளர்ச்சியும் செழிப்பும் நிறைந்த ஒரு வரலாற்றுக் காலத்தை ஏற்படுத்தியதுடன், அறிவுத் துறையிலும் மாறுதல் விரும்பா மனப்பான்மை ஒன்றை ஏற்படுத்தியது. கருத்துகளிடையேயுள்ள வேறுபாடுகள் தணிக்கப்பட்டுக் கிளர்ச்சியற்ற நிலையிலிருந்தன. சமூகப் பிரச்சினைக்கு இதற்குப்பின் அக்கறை காட்டப்படவில்லை. நாட்டை விரிவாக்கல் பன்னாட்டு வணிகத்தில் போட்டி இவைகளைச் சார்ந்த பிரச்சினைகளில் அக்கறை செலுத்தப்பட்டது.

ஆயினும், ஐரோப்பாவில் தோன்றிய பல நிகழ்ச்சிகள் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கு வழிகோலியது. 1860-ல் இத்தாலியச் சட்டசபை முதன்முதலாக டூரினில் கூடியது. ரஷ்யா, அடிமைத்தனத்தை ஒழித்து, சீர்திருத்தங்கள் நிறைந்த ஒரு புதிய வரலாறு ஒன்றினைத் தோற்றுவித்தது. ஜெர்மனியில் அரசியல் முன்னேற்றத்திற்கு மறுபடியும் பரவலாகக் குரல் எழுந்தது. இந்நிகழ்ச்சிகளினால் தூண்டப்பெற்று, ஐரோப்பாவின் மற்றப் பகுதிகளிலுள்ள தொழிலாளர்கள் இங்கிலாந்தில் உள்ள தொழிலாளர்களுடன் தொடர்புகொள்ளத் தொடங்கினர். பன்னாட்டு இயக்கத்தைச் சார்ந்த எண்ணங்கள் மீண்டும் புதிதாக உயிர் பெற்று, தொழிலாளர்களுக்கு விடப்படும் அறிக்கைகள் எங்கும் ஒலித்தன. 'உலகத்திலுள்ள பாட்டாளிகளே, ஒன்றுபடுங்கள்!' என்ற ஒலி எங்கும் நிரம்பியது. மேற்கு ஐரோப்

பாவிலுள்ள முக்கியமான நாடுகளைச் சேர்ந்த தொழிலாளர் தலைவர்கள் யாவரும் 1864-ல் இலண்டனிலுள்ள செயின்ட் மார்ட்டின் மண்டபத்தில்கூடி, பன்னாட்டுச் சங்கம் என்று பொதுவாக வழங்கப்படும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கம் ஒன்றினை உருவாக்க, திறப்பாடான வழிமுறைகளை மேற் கொண்டனர். இத் திட்டத்தைச் செயற்படுத்தப் பன்னாட்டுப் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட குழு ஒன்றினை ஏற்படுத்தினர். கார்ல் மார்க்ஸ் இப் புதுக் குழுவின் புதுத் திட்டத்தைப்பற்றிய தொரு தொடக்கச் சொற்பொழிவினை ஆற்றினார். இச் சொற் பொழிவு நிதானமான, அமைதி நிறைந்த வார்த்தைகளால் ஆற்றப்பட்டது. உண்மையில், அவரது சொற்பொழிவு, முழுக்க முழுக்கப் பொதுவுடைமைக் கொள்கையிலிருந்து முற்றிலும் சீர்திருத்தக் கொள்கைவரை உள்ள—தொழி லாளர் தத்துவத்தைச் சார்ந்த—பலதரப்பட்ட கொள்கைகளை உடையவர்களின் கூட்டத்தில் ஒவ்வொருவருக்கும் மனநிறைவு உண்டாக்க வேண்டியிருந்தது. தொழிலாளர்களிடையே இருக்கவேண்டிய ஒற்றுமையின் இன்றியமையாத முக்கியத் துவத்தை அவரது சொற்பொழிவு வலியுறுத்திற்று. ஆனால், தனியார் சொத்துகளை ஒழித்தல், புரட்சி செய்து அரசியல் அதிகாரத்தைக் கைப்பற்றுவது போன்ற சச்சரவுகளுக்கு இடம் அளிக்கக்கூடிய தலைப்புகளைப்பற்றி ஏதும் சொல்லாமல், சாமர்த்தியமாகத் தவிர்த்தது.

பன்னாட்டு அமைப்பானது பல்வேறு நாடுகளின் செய்தி களை வெளியிடக்கூடிய மையமாகவும், தொழிலாளர் சங்கங் களிடையே செய்தித் தொடர்பு பாலம் போன்றும் இருக் கிறது. பிரிவுகள் என்ற பெயரில் வழங்கப்படும் வட்டார அல்லது தேசியத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் இதில் உறுப்பின ராகச் சேரலாம். ஒவ்வொரு பிரிவுக்கும் தன் அமைப்பை விருப்பப்படி நிறுவிக்கொள்ளும் உரிமை இருந்தது. ஆனால், இது பொதுக் கவுன்சில் ஒன்றைத் தேர்ந்தெடுக்கின்ற ஆண்டைய ஆலோசனைக் கூட்டத்திற்கு ஓர் பேராளை அனுப்பவேண்டும். இப் பொதுக் கவுன்சிலின் பணிகளானது முற்றிலும் அறிவூட்டுவதே ஆகும். அதாவது, நாடுகள் பலவற்றிலும் உறுப்பினர்களுக்குத் தொழிலாளர்களின் மார்க்கெட் நிலைமையைத் தெரியப்படுத்தவும், தொழிலாளர் களின் நிலைமைகளை ஆராயவும், உலகிலுள்ள தொழிலாளர் களின் கவனத்திற்கு அவர்களுடைய பொதுப் பிரச்சினை களைக் கொண்டுவரவும், புள்ளிவிவரங்களைச் சேகரிக்கவும்,

மற்றும் நாட்டின் தொழிலாளர்களிடையே ஒன்றிணைப்பை வளர்த்துக் கொள்ளவும் உதவுவதாகும்.

இப்படியாக 1864ஆம் ஆண்டு தொடங்கப்பெற்ற முதல் பன்னாட்டுச் சங்கம் 1870ஆம் ஆண்டிலேயே உச்சநிலைச் செல்வாக்கை அடைந்தது. 'கார்ல் மார்க்ஸி'ன் மேற்பார்வையில், ஜெனிவா, பிரசல்ஸ், பேசிலி இன்னும் மற்ற இடங்களிலும் ஆண்டுதோறும் கூட்டப்பெற்ற காங்கிரஸ் மாநாடுகள் இதனுடைய மதிப்பையும் செல்வாக்கையும் உயர்த்தின. இங்கிலாந்திலும், ஃபிரான்சு, ஜெர்மனி, ஹாலந்து, பெல்ஜியம், இத்தாலி, சுவிட்சர்லாந்து போன்ற நாடுகளிலும் உள்ள தேசியத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் இதனைத் தங்களது தலைமைப் பீடமாகக் கொண்டன. ஆனால், 1871ஆம் ஆண்டில் புற நிகழ்ச்சிகள், உட்புறக் காரணங்கள் ஆகியவற்றின் விளைவாக இது வீழ்ச்சி அடைய ஆரம்பித்தது. 1870–ல் ஃபிரான்சுக்கும், பிரஷ்யாவுக்குமிடையே போர் மூண்டது. பல தொழிலாளர் வகுப்பினரைச் சேர்ந்த கிளர்ச்சியாளரால் 'பாரீஸ் கம்யூன்' என்ற மகத்தானதொரு கிளர்ச்சி செய்யப்பட்டது. ஆனால், அது தியெர்ஸ் (Thiers) என்பவரின் தலைமையின்கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்ட குடியரசின் தாற்காலிக அரசாங்கத்தால் முற்றிலும் ஒடுக்கப்பட்டது. பாரீஸ் நகரைக் கொடுமைமிக்க மக்கள் கூட்டத்தினின்று மீட்ட இவர் ஒவ்வோர் இலாகாவிலுமுள்ள தலைமைப் பதவியிலிருப்பவர்களுக்கு மின்செய்தி மூலம், 'அவர்களது சடலங்கள் தரையிலே சிதறிக் கிடக்கின்றன. இப் பயங்கரக் காட்சி ஒரு படிப்பினையாக இருக்கும்' என்று அறிவித்தார்.

அந்தச் சண்டையிலே பலியானவர்கள், சிறையில் தண்டிக்கப்பட்டவர்கள், நாடுகடத்தப்பட்டவர்கள் முதலியோரில் பெரும்பாலோர் தொழிலாளர்களாக இருந்தனர். இக் கலகம் பழைமையே பேணும் குடியரசுக்குப்பதில் சமூகச் சார்பான குடியரசை விரும்புகின்ற ஒருவகை ஆசையினால் உந்தப்பட்டுத் திடீரென்று வெடித்தது. கார்ல் மார்க்ஸ் இதற்கு ஆதரவு அளித்ததாகச் சொல்லப்படுகிறது. ஆனால், பிரிட்டிஷ் தொழிலாளர் சங்கத்தினர் வெகுவாக இதனை வெறுத்தனர். பொருளாதாரக் காரியங்களில் ஆர்வங்கொண்டுள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கும் அரசியல் காரியங்களில் ஈடுபாடு கொண்டுள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களுக்குமிடையே இவ்வாருகப் பிளவு ஏற்பட்டது. பாக்குனினும், அரசியல்

அமைப்பில் நம்பிக்கையற்ற, ஆனால் தொழில் ஆட்சியில் ஆர்வம்கொண்ட அவரது நண்பர்களும் படிமுறையான நடவடிக்கைகளை உதறித் தள்ளிவிட்டு, இயற்கைச் சட்டத்தால் மட்டும் வரையறை செய்யப்பட்ட முழுத் தனியார் உரிமையில் முற்றிலும் நம்பிக்கை வைத்தனர். அவர்கள், எல்லாச் சட்டப்படியான வழிமுறைகளையும் உடனடியாகக் கைவிட வேண்டும் என்றும், தொழிலாளர் புரட்சி ஓங்க வேண்டும் என்றும் கோரினர். மேலும், கார்ல் மார்க்ஸ் கையாண்ட மெய்யறிவுள்ள முறைகள் அவர்களுக்கு ஆர்வத்தைத் தரவில்லை. அவர்கள் புரட்சிகரமான கருத்துகளை அமைதியான முறையில் பரப்புவதை உடனடியாகக் கைவிட்டு, ஆட்சிக்கெதிரான கிளர்ச்சியிலும், மறியலிலும் ஈடுபடவேண்டுமென்று கோரினர். பாமர மக்களுக்கும் சலுகை உள்ளவர்களுக்கும் இடையே ஒரு போராட்டத்தை ஏற்படுத்துவதற்கான முயற்சியையும் விட்டுக்கொடுக்கக் கூடாது என்றும் அவர்கள் பறைசாற்றினர். 1874ஆம் ஆண்டு ஆகஸ்ட் மாதம் அவர்கள் இத்தாலியில் ஒரு கிளர்ச்சியை உண்டுபண்ணத் திட்டமிட்டபோது, அரசாங்கத்தார் அச் சதியாளரைக் கையும் மெய்யுமாகப் பிடித்து அவர்களை வழக்கு விசாரணைக்குட்படுத்தி, அவர்களுக்குச் சிறைத்தண்டனை அளித்தனர். இருந்தபோதிலும், அரசு அற்ற தொழிலாளர் ஆதிக்கக் குழுவினர் இத்தாலியின் தொழிலாளர்கள் இயக்கத்தில் தங்களது பிடியை, 1876ஆம் ஆண்டு, பாக்குனின் மரணத்திற்கு முன்பே இழந்துவிட்டார்கள். பாக்குனின் ஆதரவாளர்களின் ஆதிக்கத்திற்கப்பால் இருக்கவேண்டி, தன் தலைமைக் காரியாலயத்தை நியூயார்க் நகரத்திற்கு மாற்றத் தீர்மானித்த போதே பன்னாட்டு அமைப்பு இயங்குவது 1872ஆம் ஆண்டு முதல் நின்றுவிட்டது. இது பிலடெல்பியாவில் 1876ஆம் ஆண்டு அதிகாரபூர்வமாகக் கலைக்கப்பட்டது.

இரண்டாவது பன்னாட்டுச் சங்கம் (Second International): 1872—1889 ஆண்டுகளுக்கு இடையே உள்ள காலத்தில் மார்க்ஸின் ஆதரவாளர்களுக்கும், பாக்குனின் காலத்திற்குப்பிறகு, தங்களை அரசியல் நம்பிக்கையற்ற பொதுவுடைமையாளர் என்று கூறிக்கொண்ட பாக்குனின் ஆதரவாளர்களுக்கும், ஃபேபியன்களுக்கும் மற்றவர்களுக்கும் இடையே நடந்த பயனற்றதும், தொடர்ந்து வந்ததுமான சச்சரவுகள் குறிப்பிடத்தக்கதாயிருந்தன. பின்னைய தொகுதியினர் மையத் தொகுதியைச்சார்ந்த சோஷியலிச வகுப்பிற்கு எதிராக ஓர் இடசாரி

வகுப்பினை உருவாக்கினர். தொழிற்சங்கவாதிகள் வலப்புறத்தில் சோஷியலிஸ்டுகளை எதிர்த்தனர். சச்சரவுகள் இருந்த போதிலும் 1889—1914-க்கு இடைப்பட்ட காலம் முக்கியமாகச் சமாதானமும் முன்னேற்றமும் கொண்டதாயிருந்தது. புதிய நாடுகளின் தொழில் முன்னேற்றம், உலகில் மக்கள் குடியேறப் பெறாத நிலப் பரப்புகளின் அளவு, தங்கள் செல்வாக்கைப் பெருக்குவதில் வல்லரசுகள் கொண்ட அக்கறை, சிறிய நாடுகளின் அரசியல் பேரவா இவை யாவும் அநேக அரசியல் நெருக்கடிகளையும், சிறிய போர்களையும் தோற்றுவித்தன. ஆனால், மேற்கூறிய மேல்வாரியான காரணிகள், இக் காலத்தில் படிமுறை வளர்ச்சிக்கான முக்கிய அம்சங்களை மாற்றவில்லை. பன்னாட்டுப் படித்தரத்திற்கும் தகுதிக்கும் ஏற்ற அமைப்புகள் பல—குறிப்பாக, இரண்டாம் பன்னாட்டுச் சங்கம், கிறித்துவத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் செயலகம், தொழிலாளர் சட்ட ஆக்கத்துறையின் பன்னாட்டுச்சங்கம் ஆகியவை—நிறுவப்பெற்றன. தன் செல்வாக்கினாலும் நாட்டுச் சங்கங்களின் இணைப்புகள் பலவற்றைக் கொண்டிருந்ததாலும், தொழிலாளர் நலனுக்கான விரிவான திட்டங்களை உருவாக்கியதாலும், இரண்டாவது பன்னாட்டுச் சங்கமானது மிகவும் சிறப்பு வாய்ந்ததாக இருந்தது.

முதல் பன்னாட்டுச் சங்கம் முறிந்தபோது, துண்டு துண்டான தொழிற்கட்சிகள் பல இருந்தன. அவைகளில் சோஷியலிசக் கட்சியே மிக்க ஒருமைப்பாடான கட்சியாய் இருந்தது. முதல் பன்னாட்டுச் சங்கத்தில் முதன்மையாக விளங்கிய சோஷியலிசவாதிகள், அச் சங்கத்தின் மறுமலர்ச்சிக்கு அடிகோலினார்கள். பாரீஸ் நகரத்து நடுத்தரச் சோஷியலிசவாதிகளும், பிரிட்டிஷ் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசும் 1883ஆம் ஆண்டிலிருந்து 1886 வரை தாற்காலிகமாக மேற்கொண்ட பல முயற்சிகளுக்குப்பின், 1899ஆம் ஆண்டில் ஃபிரெஞ்சு சோஷியலிசத் தொகுதியினர் பாரீஸ் நகரில் ஒரு தொழிலாளர் தலைவர் காங்கிரசைக் கூட்டினர். அது நடத்திய கலந்தாலோசனைகளின்போது இரண்டாம் பன்னாட்டுச் சங்கத்தை அமைப்பதற்கான ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டன. இப் பன்னாட்டுச் சங்கம் 1899ஆம் ஆண்டு முதல் 1914ஆம் ஆண்டுவரை அதற்கு முன்னிருந்த பன்னாட்டுச் சங்கத்தைப் போலவே தொடர்ச்சியாக வருடாந்தரக் காங்கிரஸ் கூட்டங்களைக் கூட்டியது. மேற்கூறிய காலத்தில், இது

எல்லாப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புகளிலும் மிக்க பலம் பொருந்தியதும், ஒன்றிணைந்ததுமாய் இருந்த காரணத்தினுல் இது ஒருங்மைந்த தொழிலாளர் இயக்கத்தின் இயற்கையான தலைவனுகவும், அதைக் கட்டுப்படுத்தக் கூடியதாகவும் ஆகிவிட்டது. இச் சங்கம் குறிப்பாக, உற்பத்திக் காரணிகளை நாட்டுடைமையாக்குதல், தொழிலாளர்களின் பன்னாட்டு அமைப்பை உருவாக்குதல், வகுப்பு அடிப்படையில் அமையப்பெற்ற தொழிலாளர் இனம் அரசியல் அதிகாரத்தை முடிவாகக் கைப்பற்றுதல் ஆகிய முக்கியமான சோஷியலிசக் கோட்பாடுகளைப் போதித்தது. உடனே பெறுவதற்கான குறுகியகால நோக்கங்களையும் இது மறக்கவில்லை. இந்தப் பன்னாட்டுச் சங்கம் தொழிலாளரின் வேலைவசதி, வாழ்க்கைநிலை ஆகியவற்றில் முன்னேற்றத்தைக் காணவும், மேலும், பாதுகாப்பளிப்பதும் நிவாரணமளிப்பதுமான பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சட்டத் தொகுப்பை ஏற்படுத்த வேண்டுமென்பதையும் தன் ஆக்கத் திட்டங்களில் முதன்மையாகக் கொண்டிருந்தது. இந் நோக்கங்களை அடைவதற்கான ஒரு படியாக இப் பன்னாட்டுச் சங்கம் அரசியல் அமைப்புகளைக் குடியாட்சியின் அடிப்படையில் ஏற்படுத்துவதிலும் தடையின்றிக் கூட்டங் கூடுதல், பேச்சுரிமை, தடையின்றி ஒன்று சேருதல், இலவசக் கல்வி, வயதுவந்தவர்களுக்கு ஓட்டுரிமை அளித்தல் ஆகியவற்றிலும் தன்னுடைய கவனத்தைச் செலுத்தியது.

முதலாம் பன்னாட்டுச் சங்கத்தின் அனுபவத்தின் காரணமாக இரண்டாம் பன்னாட்டுச் சங்கமானது ஒத்துப்போகாத, பிளவு மனப்பான்மை கொண்ட தொழிலாளர் தொகுதியினரை எல்லாம் சங்கத்தின் அடிப்படைக் கருத்தை அவர்கள் ஏற்க முன்வந்த போதிலும், பகிரங்கமாகவே இச் சங்கத்தினின்று வெளியேற்றியது. ஆயினும் வலசாரி, இடசாரி வகுப்பினர் விரைவாகத் தோன்றிச் சங்கத்தின் நடுமையமாக அமையப்பெற்ற மார்க்சியன் சோஷியலிச ஆதரவாளர்களுக்குச் சங்கடத்தை உண்டாக்கினர். வலசாரிச் சங்கங்கள் தொழிற்சங்கங்களின் தன்மை கொண்ட அமைப்புகளை வளர்த்துக்கொள்ள வேண்டுமென்றும், குறுகிய கால நோக்கங்களை அடைவதற்காகப் பெருமளவில் ஒருமுனைப்பட்ட முயற்சிகளை எடுக்க வேண்டுமென்றும் வற்புறுத்திக் கூறின. அரசு அற்ற தொழிலாளர் ஆதிக்கத்தை ஆதரிக்கும் இடசாரியினர், பாராளுமன்ற முறைகள் எல்லாவற்றையும்

தவிர்க்க வேண்டுமென்றும், உடனடியான நேரடி நடவடிக்கையை மேற்கொள்ள வேண்டுமென்றும் ஆவல் கொண்டனர். இப் பிரிவினைகள், 1904ஆம் ஆண்டுவரை தொழிலாளர் உலகத்தில் இணையற்ற அறிவுத் தலைமையை வகித்து வந்த பன்னாட்டுச் சங்கத்தைப் பலவீனப்படுத்தியது. அதற்குப் பிறகு விரைவில் இச் சங்கமானது முரணான கருத்துகள் கொண்ட ஒரு சீர்கெட்ட ஐக்கியமாக ஆயிற்று. 1910ஆம் ஆண்டு கூடிய கோப்பன்ஹாகன் மாநாட்டில் தளர்ச்சியுற்ற இச் சங்கத்தின் இயல்பான இம் முரண்பாடுகள் மிகத் தெளிவாக வெளிப்பட்டன. இத்தாலிய-துருக்கிப் போரும் (1911), பால்கன் யுத்தமும் (1912), மற்ற இதரச் சிறு போர்களும் இப் பன்னாட்டுச் சங்கத்தின் தவிர்க்கமுடியாத வீழ்ச்சியைத் துரிதப்படுத்தின. நாட்டுப்பற்றை மிகைப்படுத்திய இம் போர்கள் பன்னாட்டு உணர்ச்சிக்கு முடிவுகட்டியதோடு, பன்னாட்டு அமைப்பைப் பிணைத்திருந்த சக்தி வாய்ந்த காரணியான தொழிலாளரது வகுப்புப்பற்றின் அடிப்படையைத் தகர்த்தெறிந்தது. 1914ஆம் ஆண்டில் நடந்த பெரும்போர் இவ் வமைப்பை முடிவாக வீழ்ச்சியுறச் செய்தது. முதல் உலகப்போர் தொடங்குவதற்குமுன் இருபத்திரண்டு நாடுகளில் உள்ள இருபத்தேழு சோஷியலிசக் கட்சிகளைச் சேர்ந்த 102 இலட்சம் தொண்டர்கள், இப் பன்னாட்டுச் சங்கத்தில் இருந்தார்கள். முதலில், போரில் ஈடுபட்ட நாடுகளிலுள்ள தொழிலாளர் தங்கள் வகுப்புப்பற்றை நாட்டுப்பற்றிற்கு மேலாக வைத்தார்கள். போரில் ஈடுபடாமல் தனித்து நிற்கவும் இவர்கள் உண்மையில் முயன்றார்கள். ஆனால், அதே நிலையில் சில மாத காலத்திற்குமேல் நீடிப்பதென்பது கடினமாயிருந்தது. போர் உலக முழுவதுமான ஏகாதிபத்தியவாதிகளின் வலிய தாக்குதல் என்று 1914ஆம் ஆண்டு ஜூலை மாதத்தில் குற்றம் கூறிய சோஷியலிசவாதிகள் அதே ஆண்டில் ஆகஸ்டு மாதத்தில் அவரவர் அரசுகளை வெளிப்படையாக ஆதரித்தனர். இவ்வாறு சோஷியலிசத் தொழிலாளர், தங்கள் மனச்சாட்சியை உதறித் தள்ளிவிட்டு தங்களுக்கேற்றதான சங்கநாதங்களை எழுப்பி, தங்கள் நாடுகளிலுள்ள பாதுகாப்புக் குழிகளில் தங்கியும், போர்க்கருவிகளை உற்பத்தி செய்யும் தொழிற்சாலைகளில் வேலை செய்தும், போரில் விருப்பமுள்ள தேசியத்தின் கருவிகளாக மாறினர். அவர்கள் தங்களுக்கு எதிரே பாதுகாப்புக் குழிகளில் இருந்த பழைய நண்பர்களைச் சுட்டுக் கொல்வதைத் தவறான செயலாகக் கருதவில்லை. ஆயினும் தீவிர இடசாரி வகுப்பினர் ரஷியாவில் லெனின், ட்ராட்ஸ்கி

தலைமையிலும், ஜெர்மனியில் ரோசா லக்சம்பர்க், கார்ல் லீப்னெக்ட் தலைமையிலும், ஆஸ்ட்ரியாவில் ஃபிரடரிக் ஆட்லரின் தலைமையிலும், ஃபிரான்சில் மோனட்டா, மெர்ரிஷயம் ஆகியோரின் தலைமையிலும் போரை எதிர்க்கும் வகுப்பினராகத் தனித்து நின்றனர். ஆனால் அவர்கள், புரட்சி நிலைமையானது போரினால் தீவிரமாக்கப்பட்டபொழுது பொதுவுடைமையாளரின் அடிப்படைக் குறிக்கோளாகிய தொழிலாளரின் எதேச்சாதிகாரத்தை நிறுவுவதற்கு ஏற்றதொரு வாய்ப்பாக அதைக் கருதினர். சில மையத்து சோஷியலிசவாதிகளான கார்ல் காட்ஸ்கி, பெர்ன்ஸ்டீன் போன்றவர்கள் ஜெர்மனியிலும், ஜீன் லோகஸ்ட் ஃபிரான்சிலும், ராம்சே மாக்டோனால்டு இங்கிலாந்திலும் சோஷியலிசப் போர் எதிர்ப்புக் கோட்பாடுகளுக்கு இணங்கிநின்று தொழிலாளர் எழுச்சி கொண்டு துரிதமாகச் சமாதானம் ஏற்படுவதற்கு ஆவன செய்யவேண்டும் என்று வற்புறுத்தினர்.

மூன்றும் பன்னாட்டுச் சங்கம் (The Third International): இரண்டாவது பன்னாட்டு அமைப்பானது போரின் உச்சநிலையில் தன் பணிகளைச் செய்ய முடியாமற் போயிற்று என்பது உண்மையே. ஆயினும், இதன் காரணமாகப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம் மறைந்துவிடவில்லை. முதல் உலகப் போருக்கு முன்பு எழுபது ஆண்டுகளாக நிலவிய பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் தத்துவத்தை அடிப்படையாகக்கொண்ட இவ்வியக்கம் இக் காலத்தில் மிகுந்த ஐக்கிய வலிமை பெற்றிருந்தது. இரண்டாம் பன்னாட்டுச் சங்கத்தோடு இணைந்திருந்த துணை அங்கங்களாகிய பன்னாட்டுச் செயலகங்கள், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பு ஆகியவை, தொழிலாளர் இனத்தின் ஆழ்ந்த விசுவாசத்தைப் பெற்றிருந்தன. மேலும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கமானது கூட்டு முயற்சியின்மூலம் ஏற்கெனவே பெற்றளித்திருந்த பலவகைப் பயன்களைப்பற்றிய கிளர்ச்சியூட்டும் நினைவுகளும் நிலவின. போரில் ஈடுபட்டிருந்த நாடுகளிலுள்ள தொழிலாளர் தொகுதிகள் போருக்கு முன்னிருந்த பன்னாட்டுச் சங்கங்களை மாற்றி அமைக்கவும், போரினால் இடைமறிக்கப்பட்ட தொழிலாளர் முன்னேற்ற நடவடிக்கைகளுக்குப் புத்துயிர் ஊட்டவும் முனைந்தனர். புரட்சி விரும்பிகள் என்று அழைக்கப்படுகின்ற மைய சோஷியலிசவாதிகளுக்கும், போர் விரும்பா சோஷியலிசவாதிகள் என்று அழைக்கப்படுகிற இடசாரிகளுக்கும் இடையே ஏற்கெனவே பிளவு ஏற்பட்டிருந்தமையால், தொழிலாளர்களின் போக்கில் இருவேறான பிளவைத் தவிர்க்க

முடியாமற் போயிற்று. இவ் விரு சாராரும் தனித்தனியே சமாதான மாநாடுகளைத் தொடர்ச்சியாக நடத்தியும், தொழிலாளர்களின் எதிர்கால நடவடிக்கைகளின் அமைப்புமுறை, கொள்கைகள், செயல்முறைகள் ஆகியவைகளைப்பற்றி விவாதங்கள் நடத்தியும் தங்கள் தங்களுக்கு உச்சஅளவு ஆதரவைத் தேடிக் கொள்ள முனைந்தனர். இம் மாநாடுகளில் முதலாவது மாநாடு புரட்சி விரும்பும் சோஷியலிஸவாதிகளால் 1915ஆம் ஆண்டு சின்வாலாடில் (Zinwalad) நடத்தப்பட்டது. அவர்கள் அரசாங்கங்கள், அரசாங்கங்களின் இரகசியச் சூழ்ச்சிகள், வேலையளிப்போரின் சங்கங்கள், கோவில்கள், முதலாளித்துவத்தை ஆதரிக்கும் பத்திரிகைகள் ஆகியவற்றைக் குறை கூறியதோடு, கொள்கையினின்று விலகிச் செல்லுகின்ற எல்லா நாடுகளிலுமுள்ள சோஷியலிசவாதிகளைக் கண்டித்தனர். 'எந்த அபகரிப்பும் கூடாது; எந்தப் போர் இழப்பீட்டுத் தண்டத்தொகையும் கூடாது' என்ற கோஷத்துடன் மாநாட்டை முடித்தனர். மைய சோஷியலிசவாதிகள் 1917-ல் ஆலோசனைக் கூட்டம் ஒன்றை ஸ்டாக்கோமில் நடத்த ஏற்பாடு செய்திருந்தனர். நேசநாடுகள் தடை உத்தரவு விதித்த காரணத்தால் இக் கூட்டம் நடைபெறவில்லை.

1917ஆம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் நடந்த மகத்தான ரஷ்யப் புரட்சியில் வெற்றிகண்ட லெனினும் அவருடைய போல்ஷவிக் (Bolshevick) தோழர்களும் ஆட்சியைக் கைப்பற்றினர். ஜெர்மனியுடன் சமாதானப் பேச்சு வார்த்தை நடத்த டிராட்ஸ்கி அனுப்பப்பட்டார்; 1918ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் 3ஆம் தேதியில் ப்ரெஸ்ட்-லிட்டோவ்ஸ்கி (Brest-Litovsk) உடன்படிக்கை கையொப்பம் இடப்பட்டது. ஜூன் மாதம் போல்ஷவிக் அரசாங்கம் ரஷ்யப் பொருளாதார வாழ்க்கையைத் தேசியமயமாக்கக் கட்டளை ஒன்றினைப் பிறப்பித்தது. இவ் வரசாங்கம் 1919ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் மாஸ்கோவில் முதல் பன்னாட்டுப் பொதுவுடைமையாளர் காங்கிரசைத் தொடங்கி நடத்தியது. மூன்றாவது பன்னாட்டுச் சங்கம் (அல்லது பன்னாட்டுப் பொதுவுடைமையாளர் சங்கம்) இக் கூட்டத்தில்தான் உருப்பெற்றது. சீர் திருத்துகிற அரசியல் சோஷியலிசத்திற்கு எதிராக இது அமைக்கப்பட்டது.

இம் மூன்றும் பன்னாட்டுச் சங்கம் பயங்கரப் புரட்சிக்கும், தொழிலாளர் எதேச்சாதிகாரத்தை உடனடியாக நிலை

நிறுத்துவதற்கும் ஆதரவு அளித்தது. நாட்டுச் செல்வத்தை நியாயமான முறைப்படி பகிர்ந்து கொடுப்பதற்கு ஆதரவாகத் தனியார் சொத்துரிமையைப் பறிக்க வேண்டுமென்றும், பொருளாதார வாழ்க்கையைத் தேசியமயமாக்கி அதை ஜன நாயகமுறை அரசின் கையில் விடாமல், சோவியத்துகள் (Soviets) என்று வழங்கப்படும் தொழிலாளர் சங்கங்கள் நடத்த வேண்டும் என்றும் கருதியது. சுருங்கக் கூறின், சம வாய்ப்பு, சமவருவாய் ஆகிய சிறந்த கொள்கைகளை அடிப் படையாகக் கொண்டதோர் இலட்சிய ஆட்சியைக் குறுகிய காலத்தில் நிறுவுவதை நோக்கமாகக் கொண்டிருந்தது. நடை முறையில் இத்தகைய உயர்வான கொள்கைகளின் தரங்கள் ஓரளவுக்குக் குறைக்கப்பட வேண்டியிருந்தன. பொது வுடைமையாளர்கள் தங்கள் முக்கிய எதிரி என்று கருதிய முதலாளித்துவத்துடன் இணங்கிப் போகும்படி பொருளா தார அவசியங்கள் வற்புறுத்தின. லெனினால் ஏற்படுத்தப் பட்ட புதிய பொருளாதாரக் கொள்கை (New Economic Policy) மாறுதல் நிகழும் இடைப்பட்ட காலத்தில் ஒரு குறிப் பிட்ட அளவுக்கு முதலாளித்துவத்தைத் தவிர்க்க முடியா தென்று ஏற்றுக்கொண்டது. உற்பத்தியில் இலாப நோக்கம் ஓர் அளவுக்காவது இருக்கவேண்டிய அவசியத்தையும் உணர்ந் தது. 1934ஆம் ஆண்டில் சமவருவாய்க் கொள்கை புறக் கணிக்கப்பட்டு, முதலாளித்துவ உற்பத்தி முறையில் மேற் கொள்ளப்படுகிற உற்பத்தி ஊக்கியான வேலை வீதக்கூலி (piece rates) புகுத்தப்பட்டது.

இரண்டாவது பன்னாட்டுச் சங்கத்தின் மறுமலர்ச்சி (Revival of the Second International): 1919ஆம் ஆண்டு அமைக்கப் பட்ட மூன்றாவது பன்னாட்டு அமைப்பு, மைய சோஷியலிச வாதிகளின் விருப்பத்திற்கு ஏற்றதாக அமையவில்லை. 1918ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதம் இலண்டனிலும், 1919ஆம் ஆண்டு பெர்னிலும் (Berne) அவர்கள் கூடிப் பேசி னார்கள். பின் நடந்த கூட்டத்தில் பல நாடுகளில் சிதறிக் கிடந்த சோஷியலிசத் தொகுதியினருக்கென ஒரு மையப் பன்னாட்டுச் சங்கத்தை அமைக்க எண்ணி, அவர்கள் இரண் டாவது பன்னாட்டுச் சங்கத்தை மீண்டும் உயிர்ப்பித்தனர். பெர்னில் நடந்த மாநாட்டில் சமாதான உடன்படிக்கையில் சேர்க்க வேண்டிய ஒரு தொழிலாளர் உரிமைப்பத்திரம் தயாரிக்கப்பட்டது. உலக சமாதானத்தையும், மற்றும் தொழிலாளர்களின் பொருளாதார நலன்களையும் காக்க பன்னாட்டு ஒருமை லீக் (League of Nations) ஒன்றையும்

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அலுவலகத்தையும் ஏற்படுத்த வேண்டுமென்று அவர்கள் கோரினர். 1901ஆம் ஆண்டில் நிரந்தரமாக அமைக்கப்பெற்றதும், ஆனால் முதலாவது உலகப்போரின் நெருக்கடி காரணமாக மறிந்ததுமான பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பை மீண்டும் அமைக்கவும் இக் கூட்டம் தக்க நடவடிக்கைகள் எடுத்தது.

ஆ. பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்கக் கூட்டு இணைப்புகள்
(International Trade Union Federations)

(அ) பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்கங்களின் கூட்டு இணைப்பு (International Federation of Trade Unions): பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்கங்களின் கூட்டு இணைப்பு 1901-ல் பலநாடுகளிலும் உள்ள தொழிற்சங்கக் கூட்டு இணைப்புகளின் ஒரு பன்னாட்டு இணைப்பாக நடைமுறைக்கு வந்தது. பல நாட்டு மையங்களும் இணைக்கப்பெற்ற சோஷியலிச வகையான ஒரு பன்னாட்டுச் சங்கமாக அது இருந்தது. முப்பது பன்னாட்டுத் தொழிற் செயலகங்களின் ஒத்துழைப்பால் இதன் நிலையும் செல்வாக்கும் வலிமையும் உறுதியும் பெற்றது. இச் செயலகங்கள் பலதரப்பட்ட கைத்தொழிலாளர்களின் பன்னாட்டுச் சங்கங்களாக அமைந்தன. பன்னாட்டுப் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்பு, பன்னாட்டுச் சுரங்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்பு, பன்னாட்டு உலோகத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்பு, மற்றும் தச்சர்கள், கட்டடத் தொழிலாளர்கள் ஆகியோரின் பன்னாட்டுக் கூட்டு இணைப்பு ஆகியவை இவற்றில் முக்கியமானவை. ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிலில் உறுப்பினர்களாக உள்ள ஒரு நாட்டின் பல சங்கங்களும் இத் தொழிலுக்கென அமைக்கப்பட்டுள்ள பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் செயலகத்துடன் இணைந்துகொள்ளலாம். இது போலவே, பல தொழில்களிலும் உறுப்பினர்களைக் கொண்ட தேசியச் சங்கம் ஒன்று பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் செயலகங்கள் பலவற்றில் உறுப்பினராக இருக்கலாம். ஆனால், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பானது, ஒரு நாட்டின் பல தொழில்களிலும் உறுப்பினரைக்கொண்ட ஒரு மைய அமைப்பிற்கு மட்டிலுமே பிரதிநிதித்துவத்தை அளித்தது.

(ஆ) தொழிலாளருக்கும் சோஷியலிசத்திற்குமான பன்னாட்டுச் சங்கம் (Labour and Socialist International): பன்னாட்டுச்

செயலகம் என்று வழங்கப்படும் தன்னுடைய மைய அலுவலகத்தைப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பானது ஆம்ஸ்டர்டாமில் (Amsterdam) கொண்டிருந்தது. சமுதாயத்தின் பல வகுப்பினரைச் சேர்ந்த உறுப்பினர்களைக் கொண்ட ஓர் அரசியல் அமைப்பாகவும், அரசியல் கொள்கைகளை உருவாக்குவதில் ஒரு பங்கினை வகிப்பதுமான தொழிலாளருக்கும் சோஷியலிசத்துக்குமான பன்னாட்டுச் சங்கத்தின் தலைமைச் செயலகமும் ஆம்ஸ்டர்டாமில் இருந்தது.

தொழிலாளர் சோஷியலிசப் பன்னாட்டுச் சங்கமானது (Labour and Socialist International) பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பைவிட (International Federation of Trade Unions) விரிவான துறைகளில் அங்கத்தினர்களைக் கொண்டிருக்கும் தன்மையுடையதாகும். அதன் அலுவலும், பொதுவாகத் தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு அப்பாற்பட்டதாகக் கருதப்படுகின்றவற்றையும் உள்ளடக்கும் வீச்சையுடையதாக இருந்தது. அது, சோஷியலிச அடிப்படையை ஏற்றுக்கொள்ளுகின்றபோது, சமுதாயம் மாற்றி அமைக்கப் பெறுவதை ஒரு படிமுறையான வளர்ச்சி என்றும், பயங்கரப் புரட்சி விரும்பத்தகாதது, பயன் தராதது என்றும் கருதிற்று. எனவே, பொருளாதாரச் சீர்திருத்தங்களைச் செய்வதையே அது தன்னுடைய முக்கியமான வேலையாகக் கொண்டது. தொழில்துறையில் தொழிலாளர்கள் அதிகமான செல்வாக்கைப் பெறுவதற்கென உழைத்ததுடன், தொழில்மனைக் குழுக்கள், தொழிற்சாலைக் கவுன்சில்கள், தொழில்துறை நீதிமன்றங்கள் ஆகியவற்றிற்கான பொருளாதாரக் கொள்கைகளை உருவாக்குவதில் ஆழ்ந்த அக்கறை காட்டியது. எதிர்காலத்தில் சுயேச்சையான சோஷியலிச நாடுகளைக் கொண்ட ஓர் உலக சமுதாயத்தை உருவாக்குவதை ஓர் உயர்ந்த குறிக்கோளாகக் கொண்டது. ஆனால், பொருளாதாரக் கூட்டுறவு, குடியாட்சி, சமாதானம் ஆகியவற்றை விரைவில் பெறவேண்டுமென்று சோஷியலிசப் பன்னாட்டுச் சங்கம் வலியுறுத்தியது. இது உலகப் பொருளாதாரத்தில், ஒரே சீரான நிதிநிலை, தாதுப்பொருள்களைப் பன்னாட்டு அடிப்படையில் உபயோகித்தல், தடையின்றி இயக்கச் சுயேச்சை, தடையற்ற பன்னாட்டு வணிகம் ஆகியவற்றிற்கு ஆதரவு அளித்தது. தொழில்துறையில், வேலைவாய்ப்பு, கூலி, வேலை செய்யும் நிலைமைகள் ஆகியவற்றைப் பாதிக்காத சீரமைப்புக்கு ஆதரவு அளித்தது. உலக அரசியலில், குடி

யாட்சி முறையான உலகக் கூட்டாட்சியின் (Democratic World Federation) ஒரு கருவாகக் கருதிய பன்னாட்டு லீக்குடன் அது ஒத்துழைத்தது. தொழிலாளர்களைப் பொறுத்த விவகாரங்களில் முதல் உலகப்போரின் முடிவில் கையொப்பமிடப்பட்ட சமாதான உடன்படிக்கையில் சேர்ப்பதற்காகத் தான் தயாரித்த பொன் தொழிலாளர் உரிமைப் பத்திரத்திற்கு ஆதரவு அளித்தது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பிற்கு ஒரு திடமான ஆதரவாளராகவும் இருந்தது.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பின் பணிவீச்சு முக்கியமாகத் தொழில்துறையைச் சார்ந்ததாக இருப்பினும், தொழிலாளர் சோஷியலிச சங்கத்தின் வேலை வீச்சு அரசியல் விவகாரங்களையும் உள்ளடக்குவதாக இருந்தாலும், இத்தகைய ஒரு வேறுபாடு நடைமுறையில் கடைப்பிடிக்கப்படவில்லை என்பது காலப்போக்கில் தெரியவந்தது. முயற்சியை வீணே இரட்டிப்பாக்காமலும், ஒவ்வாத அல்லது முரண்பாடான கொள்கைகளைப் பின்பற்றாமலும் பார்த்துக் கொள்ளத் தேவை எழும்போதெல்லாம் இவ் விரு சங்கங்களின் கூட்டுக் குழுக்களை நிறுவவேண்டியிருந்தது. முதல் உலகப் போரின்போது இச் சங்கங்கள் முறிவடைந்தன. ஆனால், போர் முடிந்த பிறகு இவை விரைவில் திரும்பவும் உயிர்ப்பிக்கப் பெற்றன. முதல் உலகப்போருக்கும் இரண்டாவது உலகப்போருக்கும் இடைப்பட்ட காலத்தில், சமூகக் காப்பு முறை, வேலையின்மையைச் சமாளிக்கும் வழிகள் போன்ற தொழில்துறை, சமூகப் பொருளாதாரக் காரியங்களில் ஈடுபட்டிருந்தன. 1928ஆம் ஆண்டு ஜனவரி மாதம் பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்கக் கூட்டு இணைப்பு, 1·3 கோடி அங்கத்தினர்களைக் கொண்டு இருந்தது. ஆனால், நாசிசக் கொள்கை எழுச்சியின் விளைவாக ஜெர்மனி அதனின்று விலகியவுடன் அதன் உறுப்பினர் தொகை குறைந்தது.

நீண்டகாலமாக, தொழிற்பூசல்களில் ஈடுபட்டிருந்த தொழிற்சங்கங்களுக்குப் பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்கக் கூட்டு இணைப்பு நிதி உதவி அளிப்பது வழக்கமாக இருந்தது. எடுத்துக்காட்டாக, 1926ஆம் ஆண்டில் நடந்த வேலைநிறுத்தத்தின் போதும், நிலக்கரித் தொழில்துறையில் ஏற்பட்ட வேலைநிறுத்தத்தின் போதும், இது பிரிட்டிஷ் தொழிற்சங்கக் காங்கிரசுக்கு உதவியளித்தது; முதல் உலகப்போர் முடிந்தவுடன் ஆஸ்திரிய-ரஷியத் தொழிலாளரின் நலனைக் கருதி அவர்களுக்கு இடர்உதவி அளித்தது. பண வீக்கத்தால்,

நேர்ந்த துன்பங்களை எதிர்த்து நிற்க ஜெர்மனியின் தொழிற் சங்கங்களுக்கு 1923ஆம் ஆண்டு உதவியளித்தது. ஜெர்மனி, இத்தாலி, ஸ்பெயின் ஆகிய நாடுகளிலுள்ள துயருற்ற சர்வாதிகார ஆட்சியினால் பாதிக்கப்பட்ட தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு இது உதவியளித்தது.

(இ) பன்னாட்டுப் பாட்டாளி மக்கள் சங்கக் கூட்டு இணைப்பு (International Federation of the Working People's Association): முதல் உலகப்போருக்கு முன்னால் தோன்றிய மற்றொரு பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கம், பன்னாட்டுப் பாட்டாளி மக்களின் சங்கக் கூட்டு இணைப்பு ஆகும். இது சிண்டிகலிசம் என்ற புரட்சிகரமான தொழில்துறைத் தொழிலாளர் சங்க முறையைக் கொண்டதாகும், தொழிற்சங்கங்களின் அடிப் படையிலும் அவற்றின் வாயிலாகவும் சமூகத்தைப் புரட்சி அடிப்படையில் அமைத்தலை இது நோக்கமாகக் கொண்டிருந் தது. தொழிற்சங்கத்தைக் குறுகிய பணிகளைக் கொண்ட ஓர் அமைப்பாகக் கருதாமல், அதனைச் சமுதாயத்துடன் சம விரிவுகொண்டதாக இயங்கக்கூடிய ஒரு நிறுவனமாகக் கருதிற்று. தொழிலாளர்களால் நடத்தப்படுகின்றதும் அவர் களின் நலனுக்கென உழைக்கின்றதுமான ஒரு தொழில் நல அரசு (Industrial Commonwealth) ஏற்படுத்துவதையே அது உயர்ந்த குறிக்கோளாகக் கொண்டது. தொழிலாளர் தனித் தொழிற்சங்க முறை (Draft Unionism) தொழிலாளர் சங்கங் களைச் சிறு பகுதிகளாகப் பிரிக்கின்ற காரணத்தால், அதைக் கண்டனம் செய்தது. சீர்திருத்தச் சோஷியலிசத்தை அல்லது அரசு அமைக்கும் சோஷியலிசத்தை மேலும், அரசியல் அமைப்புடைய சமூகத்தை (Political State) எதிர்த்தது.

சிண்டிகலிஸ்டுகளின் கொள்கை சோஷியலிசத்துடன் கொண்டிருந்த நெருக்கத்தைவிடப் பொதுவுடைமைக் கொள் கையிடமே மிகையான நெருக்கமுடையதாகும். இருந்தபோதி லும் பொதுவுடைமையாளர்களால் ஆதரிக்கப்படும் பாட் டாளிகளின் ஏதேச்சாதிகாரத்தையும் (Dictatorship of the Proletariat) அவர்கள் எதிர்த்தனர். அரசியல் கட்சியினால் யாதொரு பயனுமில்லை என்பது அவர்களின் கருத்து. அரசுக் குப் பதிலாகத் தொழிற்சங்கங்களையும், தொழிலாளர்களே உற்பத்தியாளர்களாகத் தோன்றும் பொருளாதார அமைப்பு களையும் பயன்படுத்தத் திட்டமிட்டனர். சட்டசபைத் தேர் தல்கள், சட்டசபைகள், நீதிமன்றங்கள் ஆகியவற்றை வெறுத் தனர். சமூகச் சட்டதிட்டங்களை, அவை தொழிலாளர்களைச்

சிக்கவைக்கும் வலையாகவும், ஏமாற்றும் கருவியாகவும் கருதினர். பன்னாட்டு லீகையும் (League of Nations) பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பையும் குற்றம் கூறினர். பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பை ஒரு சீர்திருத்தவாதி என்றும், பன்னாட்டுப் பொதுவுடைமைத் தொழிலாளர் சங்க இணைப்பைப் (மாஸ்கோ) பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்பின் குறைகளில் பாதியையாவது கொண்டது என்றும் குற்றம் சாட்டினர்.

இந்தப் பன்னாட்டு இயக்கம் முதல் உலகப்போரால் சிதறடிக்கப்பட்டது. ஆனால் 1919—20-ல் நடந்த கிளர்ச்சி அந்த இயக்கத்திற்குப் புத்துயிர் அளித்தது. ஃபிரான்சு, ஸ்பெயின், போர்த்துகல், ஹாலந்து நாடுகளிலும், மற்றும் சில நாடுகளிலும் பெரும்பாலான ஆதரவாளர்களைக் கொண்டு அது புத்துயிர் பெற்றது. மாட்ரிட்டில் தன் தலைமை அலுவலகத்தைக் கொண்ட பன்னாட்டுப் பாட்டாளிகளின் சங்கத்தின் இணைப்பு, 1924-ல் 3·93 இலட்சம் அங்கத்தினர்களையும், 1926-ல் 2·6 இலட்சம் அங்கத்தினர்களையும், 1928-ல் 1·62 இலட்சம் அங்கத்தினர்களையும் கொண்டிருந்தது. நாளடைவில் அங்கத்தினர்களின் எண்ணிக்கை மீண்டும் குறைந்தது. சோஷியலிசவாதிகளும், பொதுவுடைமையாளர்களும் அதன்பேரில் இன்று கொண்டுள்ள செல்வாக்கின் காரணமாக இச் சங்கம் பெரும்பாலும் செயலற்று நிற்கிறது. சரித்திரத்தில் அதன் பங்கு, பயனற்ற குற்றச்சாட்டுகளைக் கூறுவதுடன் தீர்ந்துவிடுகிறது.

(ஈ) பன்னாட்டுக் கிறித்துவத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் கூட்டிணைப்பு (International Federation of Christian Trade Unions) : 1920-ல் பன்னாட்டுக் கிறித்துவத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் கூட்டு இணைப்பு என்று வழங்கப்பட்ட ஒரு புதிய சங்கம் தோன்றியது. இதன் தலைமை அலுவலகம் 'யுட்ரெக்ட்' என்னுமிடத்தில் இருந்தது. ஒரு முன்னைய அமைப்பினுக்குப் பின்னோடியாக இல்லாமல், முழுவதும் நவீனமான முறையில் அமைக்கப்பட்டதென்று உரிமை கொண்டாடியது. தனக்கெனச் சில தேசிய மையங்களைக் கொண்டிருந்ததுடன், பல நாடுகளிலுமுள்ள கிறித்துவக் கொள்கைகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட எல்லாத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் ஆதரவையும் பெற்றுத் திகழ்வதாகக் கூறியது. இச் சங்கத்தில் கத்தோலிக்கர்களும் ப்ராட்டஸ்டன்டுகளும் அங்கத்தினர்

களாக இருக்க அனுமதிக்கப்பட்ட போதிலும், கத்தோலிக்கர்களே பெருவாரியாக இருந்தனர்.

சமூகப் பிரச்சினை என்பது பொருளாதாரப் போக்குகளாலும் சமூகத் தொல்லைகளாலும்தான் முழுவதும் விளைகிறது என்ற தவறான எண்ணத்தையே சுயேச்சைத் தத்துவம் (Liberalism) சோஷியலிசம், கம்யூனிசம், சிண்டிகலிசம் ஆகிய யாவும் கொண்டிருந்தன என்று இக் கூட்டு இணைப்புக் கருதியது. ஓர் ஆன்மீக முறையைக் கையாண்டு தொழிலாளர் பிரச்சினைகளுக்குத் தீர்வுகாண முதலாளித்துவத் தனிநபர் உரிமையும், சோஷியலிசச் சமதர்மமும் ஆகாது என்று ஒதுக்கி, தனக்கென்று ஓர் இடைப்பட்ட கொள்கையை உருவாக்கிக் கொள்ள விரும்பியது. தொழிலாளர்கள் தங்களுக்கென்று தனியான நலங்களைக் கொண்ட ஒரு தனிப்பட்ட வகுப்பு என்பதை ஒப்புக்கொண்டது. ஆனால், வகுப்புப் போராட்டம் தேவையற்றது என்றும், எல்லா வகுப்பினரின் அமைதியான ஒத்துழைப்பையும் பெறுவதற்கான வாழ்க்கைமுறை தேவை என்றும் கருதியது. தொழில்துறை தனியார் இலாபத்தைக் குறிக்கோளாகக் கொள்ளாமல் சமூகத் தேவைகளை நிறைவு செய்வதையே குறிக்கோளாகக் கொள்ளவேண்டுமென்றும் கருதியது. சோஷியலிசவாதிகளைப் போலவே, தொழிலாளர் ஒன்றுசேர்வதற்கான உரிமை, தொழிற்சங்கங்களுக்கு ஒப்புதல், தொழிற்சாலைகளை ஆய்வு செய்தல், பெண்களுக்கும் சிறுவர்களுக்கும் பாதுகாப்புச் சட்டம், வேலைநேரக் குறைப்பு, விரிவான சமூகக் காப்புறுதித் திட்டம், நியாயமான குறுமக்கூலி ஆகியவற்றைக் கோரியது. வேலைநிறுத்தம் செய்வதைத் தடைசெய்வதற்குக் கருத்தளவில் ஆதரவு அளிக்காவிட்டாலும், மத்தியஸ்தம் (Mediation), நடுவர் தீர்ப்பு, (Arbitration), தொழில் நீதிமன்றங்கள் (Industrial Courts), தொழில்மனைக் குழுக்கள் (Shop Committees), மற்றும் எல்லாவற்றிற்கும் மேலாகத் தொழில் கவுன்சில்கள் (Industrial Council) ஆகியவற்றிற்கு ஆதரவு அளித்தது. இதுபோன்ற சமூகத் திட்டத்தைத் தொழிலாளர்கள் செயற்படுத்துவதற்கு உதவியளிப்பது அரசின் கடமையாகும் என்று கருதியது.

1930ஆம் ஆண்டிலேயே பன்னாட்டுக் கிறித்துவத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் கூட்டு இணைப்பு 14 செயலகங்களின் ஆதரவுகொண்டு நிலையான முன்னேற்றத்தை அடைந்தது. ஒரே தொழிலில் ஈடுபட்டிருந்த தொழிலாளர்களில் சிலர் சோஷியலிசச் சங்கத்திலும் மற்றும் சிலர் கிறித்துவச் சங்கத்தி

லும் சேர்ந்தனர். பல நாடுகளில் சோஷியலிசச் சங்கங்களைவிடக் கிறித்துவச் சங்கங்களில் அங்கத்தினர் மிகக் குறைவாக இருந்த போதிலும், இச் சங்கங்கள் தனியான தேசிய மையங்களை அமைத்துக்கொண்டன. ஹாலந்தில் இவை ஏறக்குறைய ஒரே அளவான பலம் வாய்ந்தவையாக இருந்தன. ஜெர்மனியில் ஹிட்லர் எல்லாத் தொழிலாளர் சங்கங்களையும் அழிப்பதற்கு முன்பு கிறித்துவச் சங்கங்களில் பெரும் எண்ணிக்கை அங்கத்தினர்கள்—ஆனால் சோஷியலிசச்சங்க அங்கத்தினர்களை விட மிகக் குறைந்த எண்ணிக்கை—இருந்தனர். நாசிக் கட்சியின் வீழ்ச்சிக்குப் பிறகு பழைய அமைப்புகளைப் புதுப்பிப்பதற்குப் பதிலாகத் தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்கள் உலகத் தொழிற்சங்கங்களின் கூட்டு இணைப்பை ஏற்படுத்தினர்.

(உ) உலகத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் கூட்டு இணைப்பு (World Federation of Trade Unions): முதல் உலகப்போரின் ஆதரவைப் பெறப் போட்டியிடுகிற இரண்டு பன்னாட்டு அமைப்புகள் தோன்றின. அவை, பொதுவுடைமையாளர்களின் ஆதிக்கம் கொண்ட மூன்றாவது பன்னாட்டுச் சங்கம் ஒன்றும், சோஷியலிசவாதிகளால் உயிர்ப்பிக்கப்பட்டு ஆதிக்கம் செய்யப்பட்ட இரண்டாவது பன்னாட்டுச் சங்கம் ஒன்றும் ஆகும். சோஷியலிசமும் பொதுவுடைமையும் இங்கே பிரிந்து சென்றன. அடுத்த பத்தாண்டுகளில் நடந்த நிகழ்ச்சிகள் வேற்றுமைகளைத் தெளிவுபடுத்தி விரிவாக்கின.

பாராளுமன்ற முறையில் நம்பிக்கை கொண்டுள்ள சோஷியலிசவாதிகள் முன்பு மார்க்ஸின் வகுப்புப் பூசல் தத்துவங்களை எங்ஙனம் ஏற்றுக்கொள்ளவில்லையோ அங்ஙனமே போல்ஷவிக்குகளின் (Bolshevicks) தீவிரப் பலாத்காரத்தை அடிப்படையாகக் கொண்ட தத்துவத்தையும் ஏற்றுக்கொள்ளவில்லை. இத்தகைய போக்கு இரண்டாம் உலகப்போர் தொடங்கும்வரை நீடித்தது. இந்தப் போர்க் காலத்தில், முக்கியமாக, ஐரோப்பாவில் உள்ள பெரும்பாலான நாடுகள் ஜெர்மனியால் கைப்பற்றப்பட்டதன் விளைவாகப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம் திரும்பவும் வீழ்ச்சியடைந்தது. ஆனால், நாடுகடத்தப்பட்ட தலைவர்கள் லண்டன் மாநகரில் இரகசியமாகக் கூடி, பரந்த அடிப்படையுடைய அமைப்பை மீண்டும் அமைப்பதற்கான திட்டங்களை ஆராய்ந்தனர். நாசிசப் பலத்தை முறிக்க, பிரிட்டன், அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் ஆகியவற்றுடன் ரஷியா சேர்ந்து எடுத்துக்

கொண்ட மகத்தான முயற்சியானது பொதுவுடைமையைச் சார்ந்ததும் பொதுவுடைமையைச் சாராததுமான தொழிலாளர்களை ஒரே உலகச் சங்கமாகப் பிணைப்பதற்கான காரணியாக விளங்கும் என்று இத் தலைவர்கள் எண்ணினர்.

பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்க ஒற்றுமைக்காக முன்பு எடுத்துக் கொள்ளப்பட்ட முயற்சிகள் யாவும் வீணாயின என்பதில் யாதோர் ஐயமுமில்லை. பொதுவுடைமைவாதிகள் முதலாளித்துவ நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களில் அவநம்பிக்கையும் வெறுப்பும் கொண்டனர். உண்மையில் பொதுவுடைமை நாடுகளிலும் பொதுவுடைமை சாரா நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களின் நோக்கங்கள், வழிமுறைகள் ஆகியவற்றில் வேறுபாடுகள் இருந்தன. மீண்டும் உயிர்பெற்ற இரண்டாம் பன்னாட்டுச் சங்கத்தால் தோற்றுவிக்கப்பட்ட பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பானது தேசிய-மைய அமைப்புகளின்மீது வலுக்கட்டாயமான ஆதிக்கத்தைச் செலுத்தக் கூடிய முடிவுகள் எடுக்கப்படக் கூடாது என்ற அடிப்படையில் அமைக்கப்பட்டது; ஆனால், தேசிய சங்கங்கள் தனிஉரிமையுடன் விளங்குவதற்குப் பொதுவுடைமைப் பன்னாட்டுச்சங்கம் ஒப்புக்கொள்ளவில்லை. இதுபோன்ற மற்றும் பல காரணங்களால் ஒற்றுமைப் பேச்சுவார்த்தைகள் யாதொரு பயனும் அளிக்காமற் போகவே, 1930ஆம் ஆண்டுக்குப் பிறகு கூட்டுறவை வளர்க்க முயற்சிகள் கைவிடப்பட்டன. ஆனால், இரண்டாவது உலகப்போருக்குப் பின்னர்ப் பல நாடுகளிலுமுள்ள தொழிலாளர் சங்கத்தினர் உலகச் சங்கச் சூனியத்தை விரும்பாது, ஒற்றுமையை ஏற்படுத்துவதற்காகத் தங்களுக்கு இடையே உள்ள—தனிநபர் வேற்றுமைகள் இலட்சியத்தில் கொண்ட—வேற்றுமைகள் எல்லாவற்றையும் கைவிட முன்வந்தனர். இதன் விளைவாக 1945ஆம் ஆண்டு பிப்ரவரி மாதம் லண்டனில் நடந்த உலகத் தொழிலாளர் சங்க மாநாட்டுக் கூட்டத்தின்போது உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்புப் பிறந்தது. 1945ஆம் ஆண்டு அக்டோபர் மாதம் பாரிசில் நடந்த உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசின் முடிவில் இப் புது அமைப்பு வேலை செய்வதற்கான அடிப்படை ஒன்று உருப்பெற்றது. இக் கூட்டு இணைப்பு 1946 ஆம் ஆண்டுத் தொடக்கத்தில் தன்னுடைய நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள முடிந்தது.

உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பின் தோற்றத்தை உலகத்திலுள்ள தொழிலாளர் அனைவரும் மிகுந்த ஆரவாரத்துடன் வரவேற்றார்கள். இதுவே தொழிலாளர் இயக்கத்தின் நீண்டகால வளர்ச்சி வரலாற்றின் உச்ச நிலையாகும். அச் சமயம் உண்மையான, ஒன்றுபட்ட ஒரு பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்க அமைப்பை உருவாக்கத் தொழிலாளர்கள் யாவரும் மிகுந்த ஆர்வத்துடன் முன்வந்தார்கள். இவ்வாறாக எல்லா நாடுகளிலுமுள்ள தொழிலாளர் வகுப்பினரும் தொழிலாளர் சங்க ஒற்றுமை குறித்து நீண்டகாலமாகக் கொண்டிருந்த கனவு நினைவாகியது. பரவலானதும், உண்மையானதுமான பிரதிநிதித்துவத்தைக் கொண்ட பன்னாட்டு அமைப்பு ஒன்று இதற்குமுன் என்றுமே இருந்ததில்லை. போர்க்காலத்தில் நாசிசக் கொள்கை, இத்தாலியப் பாசிசக் கொள்கை (Fascism), மற்றும் ஜப்பானிய ஏகாதிபத்தியக் கொள்கை ஆகியவற்றிற்கு எதிராக எழுந்த நிலைமைகள் இந்த மகத்தான வெற்றியை அடைவதற்கு அடிகோலின. ஹிட்லரின் தேசியச் சோஷியலிசக் கொள்கை, முசோலினியின் பாசிசக் கொள்கை (ஃபிராங்கோவின் ஃபாலங்கிசத்தைப் போல) ஆகியவை அவைகளின் அதிகாரத்திற்குட்பட்ட நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களை அநேகமாக அழித்துவிட்டன. தொழிலாளர் இயக்கத்துக்கெதிராகப் பொதுவுடைமை எதிர்ப்புக் கட்சியைச் சேர்ந்த அரசுகள் எடுத்துவந்த மூர்க்கத்தனமான நடவடிக்கைகளை உலகத்தொழிலாளர் கண்டு, என்ன செய்வதென்று அறியாமல் விழித்தார்கள். மேலும், உண்மையானதும் பயனுறுதியுமான பன்னாட்டு நடவடிக்கையை ஏற்று நடத்தக்கூடிய பன்னாட்டு ஒற்றுமை உணர்ச்சியில் ஏற்பட்ட வீழ்ச்சியைக் கண்டு தொழிலாளர்கள் வருந்தினர்கள். அழிவையும், கொலையையும் விளைவித்த போர் முடிந்தவுடன், உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பு உலகில் அமைதியையும் மானிடரிடையே நல்லெண்ணத்தையும் ஏற்படுத்தக்கூடிய சக்தி வாய்ந்ததொரு கருவியாகப் போற்றப்பட்டது. இறுதியில் சமூக நீதி, மானிட நலன் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கிய ஒரு புதிய வரலாறு உலகெங்கும் பரவவேண்டும் என்ற உறுதியான நம்பிக்கை இராணுவ வெற்றியோடு எழுந்த மகிழ்ச்சியுடன் கலந்தது.

(ஊ) சுயேச்சைத் தொழிலாளர் சங்கப் பன்னாட்டுக் கூட்டு இணைப்பு (International Confederation of Free Trade Unions): 1948ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாத முடிவில் உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பில் 7·4 கோடி உறுப்பினர்கள் இருந்

தார்கள். இதன் அமைப்பு அநேகமாக எல்லா நாடுகளுக்கும் பரவியிருந்தது. மேலும், இது போட்டி ஏதுமின்றிச் செயல் புரிந்து வந்தது. ஆனால், விரைவில் பொதுவுடைமைத் தொகுதியினருக்கும் பொதுவுடைமை சாராத தொகுதியின ருக்கும் இடையே இருந்த பழைய ஐயப்பாடுகளும், அவநம்பிக் கைகளும், பூசல்களும் மீண்டும் தோன்றின. 1949ஆம் ஆண்டு ஜனவரி மாதம் நடந்த உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பின் செயற்கழகக் கூட்டத்தில், உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் கூட்டு இணைப்பு தன்னுடைய பணிகளுக்கு ஒரு முற்றுப்புள்ளி வைக்கவேண்டும் என்ற பிரிட்டிஷ் தொழிற் சங்கக் காங்கிரசின் தீர்மானம் விவாதத்திற்குக் கொண்டு வரப்பட்டது. செயற்குழு இத் தீர்மானத்திற்கு எதிர்ப்புத் தெரிவித்தது. பிரிட்டிஷ் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் 1949ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் 4ஆம் தேதியன்று தான் விலகிக் கொண்டதாக அறிவித்தது. இதைப் பின்பற்றி நெதர்லாந்திலுள்ள என்.வி.வி. சங்கமும் அதே ஆண்டு அதே மாதத்தில் இருபத்திரண்டாம் தேதியன்று விலகிக் கொண்டது. தொடக்கத்தில் உலகக் கூட்டு இணைப்பு அமைப் பதில் பெரு முயற்சி எடுத்ததான அமெரிக்க ஐக்கிய நாட்டுத் தொழிற்சங்கங்களின் காங்கிரசானது இக் கூட்டு இணைப்புப் பொதுவுடைமையாளரின் செல்வாக்கிற்கு உட்பட்டதாகி விட்டதென்றும், அது அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளின் வெளிநாட் டுக் கொள்கைக்கும் மார்ஷல் திட்டத்திற்கும் எதிர்ப்புடையது என்றும் கூறி விலகிக்கொண்டது. மீண்டும் அடிப்படையான வேற்றுமைகள் இணைக்க முடியாத பிளவை ஏற்படுத்தவே, பொதுவுடைமைக் கொள்கையைச் சாராத தலைவர்கள் சுயேச்சை வாய்ந்த தொழிலாளர் சங்கப் பன்னாட்டுக் கூட்டு இணைப்பு ஒன்றை அமைக்க முயற்சி எடுத்தனர். இவ்வாறாக மீண்டு மொருமுறை தொழிலாளர் உலகம், உலகத்தின் போட்டியிடுகின்ற இரண்டு அரசியல் பிரிவுகளைப் பிரதிபலிக் கின்ற இரண்டு போரிடும் கட்சிகளாகப் பிரிந்தன.

எல்லாத் தொழில்துறைகளிலும் எல்லா நாடுகளிலும் உள்ள பாட்டாளிகளின் தொழில், மற்றும் சமூகப் பிரச்சினை கள், பல பொதுவான கூறுகளை உடையதாயிருக்கின்றன என்ற உண்மையின் அடிப்படையிலேயே பன்னாட்டுச் சுயேச் சைத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பின் (International Confederation of Free Trade Unions) பணிகள் அமைந்துள் ளன. அது தங்களுக்குச் சங்கங்கள் அமைத்துக்கொள்ளும்

உரிமை, கூட்டுமுறையில் பேரஞ்செய்யும் உரிமை, வேலை நிறுத்தம் செய்யும் உரிமை ஆகிய இவற்றைப் பெறுவதிலும், காப்பதிலும் நாட்டம் கொண்டுள்ளது. இவ் வுரிமைகளைப் பயன்படுத்தி, தொழிலாளர்களின் வேலை நிலைமைகள், படித்தரம், மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்பு ஆகியவைகளில் மேம்பாடு ஏற்படுத்தக்கூடும் என்று அது நம்புகிறது. அது மிகப் பொதுவான கோரிக்கைகள்மூலம் குறைந்த அளவு பன்னாட்டுத் தரங்களைப் பெறுவதற்காக முயற்சி செய்கிறது. ஆனால், எட்டு மணி நேர வேலை போன்ற சில கோரிக்கைகள் முற்றிலும் தெளிவாகக் கோரப்பட்டுள்ளன. அது பொருளாதாரத் திட்டம், வேலையின்மை, தொழில்விபத்துகள், மற்றும் நோய்கள், கூட்டு ஆலோசனைகள், தொழிலாளர் இடம்பெயர்தல், தொழிலாளர் கல்வி, பொது அமைப்புகளில் தொழிலாளர் பிரதிநிதித்துவம் ஆகிய பிரச்சினைகளில் அக்கறை கொண்டுள்ளது. அது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் (I.L.O.) பணியில் மிகுந்த நம்பிக்கை கொண்டதாக, பலவேறுபட்ட புதுத் திட்டங்களை அந்தப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் கவனத்திற்குக் கொண்டுவந்தது. பின்தங்கிய நாடுகளில் தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் வளர உதவியும், ஊக்கமும் அளிக்கிறது. அது கல்கத்தாவில் ஆசியத் தொழிலாளர் சங்கக் கல்லூரி ஒன்றை மாணவர் தங்கிப் பயிலும் நிறுவனமாக 1952ஆம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் 5ஆம் தேதி தொடங்கிவைத்தது. வளர்ந்து வருகின்ற இந்தப் பெரிய கண்டத்தில் சுறுசுறுப்பான தொழிலாளர் சங்க ஊழியர்க்குப் பயிற்சி அளிக்கும் பெரிய அளவு கல்வித் திட்டம் ஒன்றை நிறைவேற்றுவதில் எடுத்துக்கொண்ட முதற்படி யென்பதாகவே இக் கல்லூரி கூறப்படுகிறது.

உலக நாடுகளிடையே நெருக்கடி நிலைமை இருந்த காலங்களில், குறிப்பிட்ட சில நாடுகளுக்கெனக் கொண்டு செல்லப்படும் போர்ச் சரக்குகளைத் தடைசெய்ய முயற்சி எடுக்கப்பட்டது. பொதுவான வேலைநிறுத்தம் கருத்தளவில் போருக்கெதிரான பயனுறுதியுள்ள ஆயுதமாகக் கொள்ளப்பட்டது. ஆனால், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கத்தின் சென்ற ஒன்றேகால் நூற்றாண்டு வரலாற்றைப் பார்க்கும்பொழுது, தேசியக் கொள்கைகளுக்கும், நாட்டுப்பற்று எழுச்சிகளுக்கும் இடையே பரிபூரண நோக்கமான பன்னாட்டுத் தொழிலாளரின் காமன்வெல்த் என்ற இலட்சியம் எளிதாக அடையக்கூடிய தொன்றாக இல்லை. ஆகையால், கடந்தகால அனுபவங்களுக்கு மதிப்புக் கொடுப்பதும், பகட்டான பன்

னாட்டுக் கொள்கைகளைத் தவிர்ப்பதும், நடக்கக்கூடியதும், நடைமுறைக்குகந்ததுமான தொழிலாளர் சங்க நடவடிக்கைக் கான திட்டங்களை ஏற்பாடு செய்வதும் ஆகிய இவை பன் னாட்டுச் சுயேச்சைத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப் பிடமிருந்து எதிர்பார்க்கப்படுகின்றன. இருந்தபோதிலும், தற்போதைய பத்தாண்டுக் காலத்தில், உலகத் தொழிலாளர் கள் சோஷியலிசம் என்ற உரைகல்லில் இதை உரைத்துப் பார்க்கக் கடமைப்பட்டவர்களாக இருக்கின்றனர். தேசியக் கொள்கைகளை நிலைநிறுத்தும் கருவிகளாகக் கருதப்பட்ட போர்கள் மூண்ட காலங்களில் எப்படிப் பன்னாட்டுச்சோஷிய லிச வளர்ச்சியின்பேரிலான விசுவாசத்தைக் கட்டிக்காக்க முன்னைய பன்னாட்டுச் சங்கங்களால் இயலாமல் போனதோ அதுபோலப் பலமற்றதாக இதுவும் ஆகிவிடக்கூடுமோ என்ற ஐயம் எழுகிறது.

(இ) தொழிலாளர் சங்க இயக்கமும் மற்றக் கோட்பாடுகளும்
(Trade Unionism and Other Isms)

சோஷியலிசம் (Socialism): இதற்குமுன் கூறப்பட்ட பன்னாட்டுச் சோஷியலிச இயக்கங்களிலிருந்து, சோஷியலிசம் என்பது ஒரு மெய்விளக்கத் தத்துவமட்டுமன்று; ஒரு வர லாற்று இயக்கமும்கூட என்பது தெளிவாகிறது. சாதாரண மனிதனுக்குச் சோஷியலிசம் என்ற சொல் அதோடு இணைந்த பலவகையான கருத்துகளையும் கொண்டுவருவதோடு, பொது வாக எந்த ஒரு சுயேச்சைத் தத்துவத்தையும் அது குறிப்ப தாக ஆகிவிடுகிறது. ஆகவே, சோஷியலிசம், தொழிலாளர் சங்க இயக்கம், அரசின்மை இவைகளுக்கிடையே உள்ள தொடர்புகளை ஆராய்வது அவசியமாகிறது. கற்பனைச் சோஷியலிசம் (Utopianism), கிறித்துவச் சோஷியலிசம், அரசு சோஷியலிசம் (State Socialism), ஃபேபியனிசம் (Fabianism), சங்கச் சோஷியலிசம், (Guild Socialism), பொதுவுடைமை (Communism) போன்ற பல்வேறு சோஷியலிசக் கொள்கை களுக்கிடையே உள்ள அடிப்படை வேறுபாடுகளையும் அறிய வேண்டியதாயிருக்கிறது. கடைசியாகப் பொருளாதார வாழ் வோடு இணைந்த கூட்டு அமைப்புகள், கூட்டுறவு, நாட்டு உடைமை, புதிய செயல்தத்துவம் (New Dealism) ஆகிய சோஷியலிசப் போக்கைக்கொண்ட சில இயக்கங்களைச் சரியான சோஷியலிசத்திலிருந்து பிரித்து அறிய வேண்டி யிருக்கிறது.

பொதுவாக, குடியாட்சிவகை சார்ந்த சோஷியலிசமே சோஷியலிசமாக எண்ணப்படுகிறது. அது இரு காரணங்களுக்காகக் கட்சி எதேச்சாதிகார முறையை ஏற்க மறுக்கிறது. முதலாவதாக, அது தேவையற்றதாகக் கருதப்பட்டது. காலப்போக்கில் கட்சி எதேச்சாதிகார முறை தத்துவ ரீதியாக அழிந்துபோவதாக இருந்தபோதிலும் வல்லாட்சியாளர் நடைமுறையில் எதேச்சாதிகாரத்தைத் தொடர்ந்து செலுத்திவருவார்கள் என்பது இரண்டாவது காரணமாகும். சுரண்டல், அநீதி ஆகியவையற்ற தொழிலாளர்களின் பொது அரசில் அது நம்பிக்கை கொண்டுள்ளது. எல்லா உற்பத்திக் காரணிகளையும் சமூக உடைமையாக்கி நிர்வாகம் செய்தல், பகிர்வு, பரிவர்த்தனை செய்தல், சொத்து வருவாய் ஆகியவைகளைச் சமமாகப் பங்கிடுதல் ஆகிய இவைகளை அது குறிக்கோளாகக் கொண்டுள்ளது. தொழில்துறை, வணிகம், நிதி ஆகியவற்றைச் சார்ந்த நிறுவனங்கள் நாட்டுடைமையாக்கப்படவேண்டுபவை; இவை இலாபத்தை நோக்கமாகக் கொள்ளாது, பயன்பாட்டை நோக்கமாகக்கொண்டு குடியாட்சி முறையில் செயற்படவேண்டும். காலப்போக்கில், வறுமையினின்று விடுபட்டதொரு செழிப்பான பொருளாதாரத்தை நிறுவுவதற்கான முறையில் உறுதியான திட்டப்படி இது சமூகத்திற்கு எதிராகவும், குடியாட்சிக்கு மாறாகவும் செயற்படும் பாசிசத்தின் அம்சமாகிய ஏகாதிபத்தியத்தையும் தேசியத்தையும் ஒடுக்குவதில் கவனம் செலுத்தப்படவேண்டும்.

தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் (Trade Unionism): தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் உலக உண்மைக்கும் நடைமுறைக்கும் உகந்த செயல்திட்டத்தைக் கொண்டது. இவ் வியக்கம் தன்னுடைய தொழில்துறை நடவடிக்கையின்மூலமும், சட்டசபைப் பிரதிநிதித்துவம்மூலமும், தொழிலாளி வகுப்பினரின் பொருளாதாரச் சமூக வாழ்க்கைப் படித்தரத்தை உயர்த்த முயலுகிறது. தொழிலாளர் சங்கத்தின் அங்கத்தினர்கள் வேண்டுமானால், தனி நபர்கள் என்ற முறையில் சமூகத்தை மாற்றி அமைக்கும் நோக்கத்தைக் கொண்ட சோஷியலிசத் திட்டத்திற்கு ஆதரவு அளிக்கலாம். ஆனால், தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் என்பது புரட்சிகரமானதன்று. எவ்வளவுக்கெவ்வளவு இந்த இயக்கம் படிமுறை வளர்ச்சி வழியில் (evolutionary) இயங்கி வந்துள்ளதோ அவ்வளவுக்கவ்வளவு அதன் பணிகள் வெற்றியடைந்து வந்திருக்கின்றன என்று கடந்த 125 ஆண்டுக்கால வரலாறு காட்டுகிறது.

அரசின்மைக் கொள்கை (Anarchism): அரசின்மைக் கொள்கை தொடக்க காலத்தில் புருதான் என்பவரால் பரப்பப்பட்டபடி இனிய பகுத்தறிவுக்குகந்த தத்துவமாகும். இவ்வரசின்மைக் கொள்கை தன் இயல்பான மனமாற்றத்தில் எழுகிற புதிய சமூக முறையை ஏற்படுத்துவதற்காக மனிதனின் மனச்சான்றுக்கு விடுக்கப்பட்ட வேண்டுகோளாகும். உண்மையில் இக்கொள்கை மேக்ஸ் ஸ்டர்னர் (Maz Stirner), ஜீன் கிரேவ் (Jean Grave), ரெக்லஸ் (Reclus), பாக்குனின் (Bakunin), க்ரோபோட்கின் (Kropotkin) போன்றோரின் கைகளில் ஓர் அழிவு பயக்கும் கொள்கையாக மாற்றப்பட்டது. அறுதியிட்டுக் கூறின், இக்கொள்கை சோஷியலிசத்தின் ஒரு வகையன்று; மாறாக முற்போக்குவாதிகள், சோஷியலிசவாதிகள் ஆகியோரின் குறிக்கோள்கள் ஒன்றுசேர்ந்த கலவையாகும். அரசு செலுத்துகின்ற அதிகாரத்தையும், இன்னும் எல்லாவகையான அதிகாரத்தையும் அது குறைகூறுவதிலிருந்தும், தனியார் முயற்சி தழைக்க வேண்டின் இவை யாவும் அழிக்கப்பட வேண்டும் என்று வற்புறுத்துவதிலிருந்தும், மேலும் தனியார் சொத்துரிமை, சுரண்டல் ஆகியவற்றிற்கு எதிர்ப்புத் தெரிவிப்பதிலிருந்தும் இக்கொள்கையின் தன்மையைத் தெரிந்துகொள்ளலாம்.

அரசின்மைக் கொள்கையினர் மனிதனின்மீது சமுதாயம் கொண்டுள்ள மனிதத் தன்மையூட்டும் விளைவிலும், இயற்கையின் குழந்தையாகிய சமூகத்தின் நிரந்தர வாழ்விலும் நம்பிக்கை கொண்டிருந்தனர். 'தனி ஒருவன்', 'சமூகம்' ஆகிய இவ்விரண்டையும் ஒன்றுக்கொன்று தொடர்புடைய சொற்களாகக் கருதினர். அரசியலற்ற சமுதாயம் (Anarchist Society) தனித்தியங்கும் சங்கங்களின் கூட்டு இணைவாகும். இதில் சேருவதற்கோ, இதனின்று வெளியேறுவதற்கோ இச்சங்கங்களுக்கு முழு உரிமை உண்டு. இத்தகைய பல திறப்பட்ட சங்கங்கள் எல்லாத் துறைகளிலும் தற்போது அதிகாரம் செலுத்திவருகின்ற எல்லா நிறுவனங்களையும் இல்லாமல் செய்துவிடும்; மேலும், அதிகாரம் சிலர் கையில் குவியும் போக்கைத் தவிர்க்கும். இத்தகைய அரசியலற்ற சமுதாயத்தில், தனி ஒருவனுக்குக் கொடுக்கப்பட்டுள்ள எல்லைமீறிய சுதந்திரத்தின் காரணமாகத் தனி ஒருவன் தன் உரிமையைத் தவறாகப் பயன்படுத்தக் கூடுமே என்று கேட்டால், அதற்கு அவர்கள் 'மிகையான தன்னுரிமைக்குத் தன்னுரிமையே என்றும் சிறந்த மருந்தாகும்' என்று விடையளிக்கின்றனர்.

தனி ஒருவனால் அல்லது ஆட்சியாளரால் அல்லது அரசால் செலுத்தப்படுகின்ற எல்லாவகை அதிகாரத்தையும் அரசின்மைக் கொள்கையினர் கண்டித்தனர். அரசு என்பதை அதிகாரங்களின் ஒரு கூட்டுத்தொகையாகவும், சுரண்டுவதில் ஒப்புயர்வற்ற ஓர் அமைப்பாகவும், தன் உறுப்பினர்களின் தன்னுரிமைகளைப் பறிக்கின்ற ஓர் அமைப்பாகவும் கருதுகின்றனர். நிறம், இனம், ஒழுக்கம் அறிவாற்றல் இவைகளில் அடைந்துள்ள வளர்ச்சி முதலிய வேற்றுமை காணாத மனித உரிமைகளையும் எல்லா மனிதர்களின் தரத்தையும் அடிப்படையாகக் கொண்டு எழுந்த மனிதத்தன்மை வாய்ந்ததும், உயர்ந்த நெறிமுறையில் அமைந்ததுமான, தனி ஒருவனின் சுயேச்சைத் தத்துவமே அரசின்மைக் கொள்கை அரசியல் சிந்தனைக்குச் செய்த பெருந் தொண்டாகும்.

தனியார் சொத்துரிமையைத் தீமை நிறைந்ததாகவும், எல்லாத் தனிச் சலுகைகளின் பிறப்பிடமாகவும் கருதுவதுடன், அதை உடனே அகற்றவேண்டும் என்றும் இவர்கள் கருதுகின்றனர்.

இக் கொள்கையினர் உண்மையில், இன்றைய சமுதாயத்திற்குச் சொந்தமான எல்லாவற்றையும் 'நஞ்சு, கத்தி, வாள்' ஆகியவற்றைக் கொண்டு அச்சமின்றி, தயக்கமின்றி அழிப்பதிலும், எல்லாவிதமான உரிமைப் பத்திரங்கள், நாட்டு முக்கியத்துவப் பதிவேடுகள் (National arcehives) ஆகியவற்றைக் கொளுத்துவதிலும், நீதிமன்றங்களைக் கலைப்பதிலும், இராணுவப் படையினர், காவற்படையினர் ஆகியவர்களை ஒடுக்குவதிலும் இவர்களில் ஒரு சாரார் முனைந்தனர். ஆனால், அரசின்மைக் கொள்கை முழுவதும் அழிவுசக்தி வாய்ந்ததும், குழப்பத்தை ஏற்படுத்துகின்றதுமான தத்துவம் அன்று; சுரண்டல், சொத்து அதிகாரம் ஆகியவற்றை அடித்தளமாகக் கொண்டு எழுந்துள்ள இன்றைய சமுதாயத்தை எந்தக் 'கடவுளுக்கும்', 'தலைவருக்கும்' பணியாத, ஆனால், தங்கள் சுய சித்தத்திற்கே பணிந்து நடக்கிற தன்னுரிமை வாய்ந்த மனிதர்களின் இணைப்பு ஒன்றைக்கொண்டு ஈடு செய்து, ஏற்கெனவே இருந்த இயல்பான சமநிலையைத் திரும்பப்பெற எண்ணினர்,

அரசின்மைக் கொள்கையினர் தொழிலாளரின் உற்பத்தித் திறனைப் பெருக்குவதற்கு ஏற்றபடி தொழிலாளர்களின்

நிலைமைகளைச் சீர்படுத்துவதைக் குறிக்கோளாகக் கொண்டனர். அறிவியலின் (Science) எல்லையிலாப் பயன்பாட்டைக் கொண்டு மனிதவர்க்கத்தின் முன்னேற்றத்தை அடையலாம் என்பதில் அவர்கள் முழு நம்பிக்கை வைத்தனர். அவர்கள் அறிவியலின் உதவியைக்கொண்டு உற்பத்தியைப் பெருக்குவதன்மூலம் தொழிலாளரின் வேலைநேரத்தைக் குறைக்கவும், அவர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்தவும் விரும்பினர்.

1880ஆம் ஆண்டிற்கும் 1895ஆம் ஆண்டிற்கும் இடையே ஓர் அரசின்மைக் கட்சி ஐரோப்பாவில் இருந்தது. நீண்ட காலத்திற்குப் பாட்டாளிகள் தொழிற்சங்கக் கூட்டு இணைப்பு (Confederation General du Travail) மீது அரசின்மைக் கொள்கைக்குச் செல்வாக்கு இருந்தது. முதல் உலகப்போருக்குப் பிறகு அரசின்மைக் கொள்கை மறையத் தொடங்கிற்று.

கற்பனை உலகம் (Utopianism) : கற்பனைச் சோஷியலிசவாதிகள் (Utopian Socialists) மனிதனின் மகிழ்ச்சி, சமூக நீதி இவைகளே சமூக முன்னேற்றத்தின் குறிக்கோள் என்று நம்பினர். இப்போதைய தனியுரிமைக் கோட்பாடு சலுகையுள்ள சிலருக்குத்தான் உதவி செய்கிறதென்று பிரசாரம் செய்தனர். அவர்கள் இலட்சியக் காமன்வெல்த் (Ideal Common wealth) ஒன்றை நிறுவுவதற்கேற்ற கொள்கைகளையும், செயல்முறைகளையும் வகுத்தனர். மேலும், அவர்கள் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள், பிரிட்டன், ஃபிரான்சு ஆகிய நாடுகளில் பொதுவுடைமை சார்ந்த சமுதாயங்களை அமைக்க முயற்சிகள் எடுத்தனர். ஆனால், பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டின் முதல் கால்பகுதியில், ராபட் ஓவனால் (Rebert Owen) நியூலனார்க்கிலும் (ஸ்காட்லாந்து), நியூ ஹார்மனியிலும் (இந்தியானா) அமைக்கப்பட்ட குடியிருப்புகள் யாவும் குறைந்த காலமே வாழ்ந்தன. இருந்தபோதிலும் அவை ஃபிரான்சைச் சேர்ந்த கௌன்ட் ஹென்றி செயின்ட் சைமன் (1760—1825), ஃபிரான்சிஸ் நோயல் பேபியஃப் (1764—1797), சார்லஸ் ஃபூரியர் (1772—1837), எடியன் கேபெட் (1778—1856), லூயி பிளாங்க் (1811—1882), இங்கிலாந்தைச் சார்ந்த ராபர்ட் ஓவன் (1771—1858) ஆகிய சமூகக் கற்பனையாளர்களின் கற்பனைத் திட்டங்களுக்கு ஒரு முதன்மையான எடுத்துக்காட்டாக விளங்கின. பிற்காலத்திய சோஷியலிசக் கொள்கையினர் தங்களுக்கும் இக் கற்பனையாளர்களுக்கும் இடையே உள்ள வேற்றுமைகளைத் தெளிவுபடுத்த மிகவும் விரும்பினர்.

கிறித்துவச் சோஷியலிசம் (Christian Socialism) : கிறித்துவச் சோஷியலிசம் பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டின் பிற்பகுதியில், சமூகக் கத்தோலிக்கக் கொள்கையினரிடமிருந்து மாறுபட்ட சமூகப் புராட்டஸ்டன்ட் கொள்கை என்றபெயரில் கிறித்துவச் சோஷியலிசமானது மேற்கு ஐரோப்பாவில் கிறித்துவச் சிந்தனைகளை ஆட்கொண்டிருந்தது. ஃபிரான்சிஸ் ஹியூட் என்ற ஃபிரஞ்சுக்காரர்தாம் இச் சொல்லை 1853-ல் முதன்முதலில் பயன்படுத்தினர். இங்கிலாந்தில் சமூகப் புராட்டஸ்டன்ட் கொள்கை 1850-ல் அமைக்கப்பட்டதிலிருந்தே கிறித்துவச் சோஷியலிசம் என்று வழங்கப்பட்டு வந்தது. கிங்ஸ்லி, மாரிஸ், லட்லவ், ஹியூக்ஸ், வான்சிடார்ட் நீல் ஆகியவர்கள் இதன் வளர்ச்சிக்குப் பெரிதும் அடிகோலினர்கள்.

இது அமெரிக்காவிலும், மேற்கு ஐரோப்பாவிலுள்ள கிறித்துவ சமயத்தைச் சார்ந்தவர்களை ஈர்க்கக்கூடிய, கிறித்துவ ஒழுக்கங்களை உள்ளடக்கிய ஓர் அரசியல் தத்துவமாகும். அதனுல்தான் ஜெர்மனியைச் சேர்ந்த ஸ்டாக்கர், டோட், நாமேன், கோஹர் போன்ற மதகுருக்களும் ஸ்விட்சர்லாந்தைச் சேர்ந்த பேராசிரியர் ராகஸ் மற்றும் கட்டர், ஃபுரூகர் போன்ற மதகுருக்களும் கிறித்துவச் சோஷியலிசத்தைப் பரப்புவதில் சிறந்த அக்கறை காட்டினர்கள்.

கிறித்துவச் சோஷியலிசவாதிகள், உற்பத்தியாளர் சங்கங்களின் வாயிலாகத் தொழிலாளரை ஒழுங்குமுறைப்படி அமைக்க உதவிபுரிந்தனர். ஆனல், ராக்டேல் மாதிரியில் அமைந்த நுகர்வோர் கூட்டுறவுச் சங்கங்களோ தொழிலாளர் சங்க இயக்கங்களோ அவர்களைக் கவரவில்லை. அதிக முற்போக்கான தொழிலாளர் சட்டத்திற்கென அவர்கள் ஆரம்பித்த இயக்கத்தின் விளைவுதான் 1852–60-ல் தோன்றிய தொழில்துறை மற்றும் வருங்காலச் சேமச் சங்கங்களின் சட்டம் (Industrial and Provident Societies Act) ஆகும். இங்கிலாந்தில் இக் கிறித்துவச் சோஷியலிசவாதிகள், நேர்மையற்ற நில உரிமை முறையால் நிலம் மிகச் செல்வம் படைத்த சிறுபான்மையோரின் கைகளிலே குவிவதை மிகவும் குறைகூறினர். விரைவில் அவர்கள் உற்பத்தியாளரின் சங்கத்தில் அக்கறை காட்டுவதை விட்டுவிட்டுத் தனியார் உரிமையை மாற்றியமைப்பதில் கவனம் செலுத்தத் தொடங்கினர்.

ஃபிரான்சில் அது அதிக முன்னேற்றம் அடைய முடியாமற் போயிற்று. ஆனல், அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில்,

1889-ல் பாஸ்டனில் அது நிறுவப்பட்ட காலத்திலிருந்தே அதன் எண்ணற்ற பாட்டாளி மக்கள் சங்கங்களைக் கொண்டு செல்வாக்கு மிகக்கொண்டிருந்தது.

கிறித்துவச் சோஷியலிசவாதிகள், கிறித்துவ சமயத்தையும், சோஷியலிசத்தையும் ஒன்றாகக் கருதினர். அவர்கள் சோஷியலிசத்தைக் கிறித்துவ வாழ்க்கையின் பொருளாதார வெளி அம்சம் என்றும், 'கூட்டுறவுக் காமன்வெல்த்தின் அருட் செய்தி, பொருளாதார வகையில் வெளிப்படும் கடவுளின் இராச்சியத்திற்குரிய அருட்செய்தியே ஆகும்' என்றும் கருதினார்கள். மார்க்சையுங்கூட இவர்கள் ஒரு பழைமைக் குணம் படிந்த பிற்போக்குவாதியென்றும் இயேசு கிறிஸ்து இவரைக் காட்டிலும் முற்போக்கானவர் என்றும் கருதினர். ஒருசில கிறித்துவச் சோஷியலிசவாதிகளுக்குக் கூட்டுப்பண்ணை முறை கூடப் (Collectivism) பழைமையானதாகவும் பிற்போக்கானதாகவும் தோன்றியது.

கிறித்துவச் சோஷியலிசமானது, தொழிலில் போட்டி முறைக்கும் முதலாளித்துவத்திற்கும் எதிரிடையானது. கூட்டுறவை வலியுறுத்துவதாகவும், தனியுரிமைக் கோட்பாட்டிற்குப் பரிவு காட்டுவதாகவும் அது இருந்தது.

வகுப்புப் போராட்டம், பன்னாட்டு ஒருமைப்பாடு, உற்பத்திக் காரணிகளை நாட்டுடைமையாக்குதல், ஆகியவற்றைக் கிறித்துவ சமய போதனைகளுக்கு ஒத்ததாக இவர்கள் கருதினர். கிறித்துவச் சோஷியலிசவாதிகள் மேலும் தனி ஒருவரின் வளர்ச்சிக்கு அதிக முக்கியத்துவம் அளித்தனர்.

அரசு சோஷியலிசம் (State Socialism): அரசு சோஷியலிசத்தின் பிறப்பிடம் ஜெர்மனியாகும். 1872-ல் ஐஸ்னாக்கில் கூடிய காங்கிரஸ் இவ் வியக்கத்திற்கு மிகவும் குறிப்பிடத்தக்கதொரு தூண்டுதல் அளித்தது. மேலும், ஹிட்லரிசத்தின் கீழ் எல்லாவிதமான எதிர்ப்பு இயக்கங்களும் கலைக்கப்பட்ட போது, இதுமட்டும் செழித்தோங்கியது. அரசு சோஷியலிசம், அரசு அல்லது அரசாங்கத்தை மனிதவர்க்கத்தின் பாதுகாப்புக்கும், கல்விக்கும் ஆவன செய்யும் ஒரு பெரிய ஒழுக்கநெறி நிறுவனமாகக் கண்டது. எனவே இலாபங்கள், வட்டி, வாரம், மற்றும் கூலிபோன்ற சமூக அமைப்பின் அடிப்படையான அம்சங்களை அழிக்காத வகையில்—அல்லது

அதிக அளவில் மாற்றம் செல்லாதவகையில்—அரசாங்கத்தின் ஒழுங்குபாட்டு அதிகாரங்களை விரிவுபடுத்துவதற்கான ஒரு முழு முயற்சிக்கு இது ஆதரவு அளித்தது. சமூக முன்னேற்றத்தின் நலனுக்காக, அரசாங்கத்தின் வரையறைக்கும் கட்டுப்பாட்டிற்கும் உட்பட்ட தனியார் சொத்துரிமை தொடர்ந்து இருக்க அனுமதி அளிக்கப்பட வேண்டியதாயிருக்கிறது. உணமையான முதலாளித்துவ நிர்வாகத்திற்கும் முதலாளித்துவக் கட்டுக்கோப்புக்கும் கீழ் அரசாங்கப்பணிகளை விரிவாக்கவும் அடிப்படைத் தொழில்களை அரசாங்க உடைமையாக்கவும் அது ஆதரவு கொடுத்தது. அரசு சோஷியலிசம் ஆஸ்திரேலியா, நியூசிலாந்து, இங்கிலாந்து, அமெரிக்கா, ஸ்வீடன், ஜெர்மனி போன்ற நாடுகளிலும், மற்றும் பல நாடுகளிலும் சமூகப் பாதுகாப்புச் சட்ட வளர்ச்சிக்குப் பெரிதும் காரணமாக இருந்தது. உண்மையில், 'மக்கள் நல அரசு' (Welfare State) என்ற நவீன தத்துவமும் அதன் செயல்முறையும் இதன் அடிப்படையில் அமைந்ததே ஆகும்.

ஃபேபியனிசம் (Fabianism) : குறிப்பாக, அமைதியான (முனைப்பற்ற) தன்மையினைக் கொண்டிருக்கும் இச் சோஷியலிசத் தத்துவம் பின்வரும் வார்த்தைகளால் விளக்கப்படுகின்றது. 'சோஷியலிசம் என்ற இயல்பான தத்துவத்தில் வெப்பத்தைவிட ஒளிதான் அதிக முக்கியத்துவம் வாய்ந்த ஒரு காரணியாகும்'. 'ஃபேபியன்' என்ற சொல் ஃபேபின்ஸ் காங்ட்டடோஸ் என்ற சொல்லில் இருந்து வந்தது. சிட்னி வெப், பியாட்ரிஸ் வெப், ஜா. பெ. ஷா, ஹெச். ஜி. வெல்ஸ், கிரஹாம் வாலஸ் போன்ற அறிவாளிகள் ஆங்கிலேயர்களுக்கே உரித்தான இச் சோஷியலிசக் கொள்கையை உருவாக்குவதில் பங்கு பெற்றவர்களாவர். அரசின் பாதுகாப்பில் தனி ஒருவனை நாட்டுச் சேவைக்காகப் பயனுள்ள முறையில் பழக்குவதிலும், தொழிற்சாலைச் சட்டங்கள், தொழிலாளர்களின் உரிமைப் பாதுகாப்புச் சட்டங்கள் (Employees' Liability Acts) போன்ற முற்போக்கான சட்டங்களைக் கொண்டுவருவதிலும், நிலத்தின் பொருளாதார வாரம், மற்றும் மூலதனத்திற்குக் கிடைக்கும் வாரம் முதலிய எல்லாவகை வாரங்களையும் அரசு பெற்றுக்கொள்வதற்கும் தொழில்களை அமைப்பதற்கும் அரசாங்கத்தின்—மத்திய, மாநில நகராட்சி—அதிகாரங்களில் இது நம்பிக்கை வைத்திருப்பதால், இது அரசு சோஷியலிசத்துடன் நெருங்கிய தொடர்பினைக் கொண்டுள்ளது எனவேண்டும்.

சோஷியலிசத்தின் எதிர்காலம் ஃபேபியனிசத்தைச் சார்ந்தவர்கள், சமுதாயத்தை ஒரு விழிப்புள்ள பரந்த நோக்குடைய சம உரிமைச் சமுதாயமாகப் (Commonwealth) படிப்படியாக மாற்றுவதைச் சார்ந்திருப்பதாகக் கருதுகிறார்கள். மார்க்ஸின் கொள்கை, அரசின்மைக் கொள்கை ஆகியவற்றைப் பின்பற்றுகிறவர்களின் புரட்சிக் கோட்பாடுகளுக்கு ஃபேபியனிசத்தைச் சார்ந்தவர்கள் மிகுந்த எதிர்ப்பைத் தெரிவிக்கின்றனர். அவர்கள் மார்க்ஸின் கொள்கையைப் பின்பற்றுபவர்களின் வகுப்புபேதக்கோட்பாட்டை முழுவதுமாக மறுப்பதோடு, அரசின்மைக் கொள்கையினரின் கொலைபுரிகின்ற புரட்சிகளையும் முழுவதும் கண்டிக்கின்றவராக இருக்கின்றனர். தொழிலாளர்கள், வேலையளிப்பவர்கள் ஆகியோருக்குத் தக்கதான, தனியான அரசியல் அல்லது பொருளாதார முறைத் திட்டங்கள் அவர்களிடம் இல்லை. அவர்கள் குறுகிய கட்சி, வகுப்பு நலன்களில் அக்கறை செலுத்தாது, முழுச் சமுதாயத்திற்கும் பொருந்தும் வகையில் திட்டமிடுகின்றனர். சுருங்கக்கூறின், ஃபேபியனிசம் என்பது பொருளாதார நிகழ்ச்சிகள் முழுவதுக்கும் விஞ்ஞான ரீதியில் விளக்கம் தருவதற்கென எடுத்துக்கொண்ட ஒரு முயற்சியாகும். ஃபேபியனிசம், நடுத்தரவகுப்புக் குடியாட்சியினுடைய இலட்சியங்களின் ஒரு விஸ்தரிப்பே என்பது ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது. இதன் நோக்கம் தொழிலாளர் மேலாதிக்கத்தை நடுத்தர வகுப்பினரின் மேலாட்சிக்குப் பதிலாகப் புகுத்துவதன்று; கூலி அமைப்பு முறையின் கொடுங்கோன்மையிலிருந்து தொழிலாளரை விடுவிப்பதும் அன்று; மாறாக, சமூகம் முழுவதற்கும் பயனளிக்கக்கூடிய வகையில் தொழில்களை அமைப்பதேயாகும். இச் சோஷியலிசம் சமூகத்தின் எந்தப் பிரிவிற்கும் பகையானதோ தடையானதோ இல்லை. அதற்கு மாறாக, சமமான உரிமைகளையும் வாய்ப்புகளையும் அனைவர்க்கும் வழங்கும் ஒன்றாகும்.

பத்தொன்பதாவது நூற்றாண்டு மிகப்பெரிய மூலதனக் குவிவு தோன்றிய ஒரு நூற்றாண்டு என்ற உண்மையை ஃபேபியனிசக் கொள்கையினர் ஒப்புக்கொண்டாலும், அரசாங்கத்தின் பயனுள்ள குறுக்கீட்டினால் அத்தகைய பெரிய மூலதனக் குவிவால் அடையப்பட்ட இலாபங்கள், படிப்படியாகக் குறைந்துவந்தன என்றும், வாரம், வட்டி இவைகளிலிருந்து கிடைக்கும் வருவாயிலும் கணிசமான அளவுக்குக் குறைவு ஏற்பட்டது என்றும் நம்பினர்.

கில்டு சோஷியலிசம் (Guild Socialism) : டெய்லர், இடோப்சன், கோல் ஆகியோரால் ஏற்படுத்தப்பட்ட கில்டு சோஷியலிசம் புரட்சிகரமான மார்க்ஸின் கொள்கைக்கும் தொழிலாளர் ஆட்சிமுறைமைக்கும் (Syndicalism) இடையே ஒரு சமரசத்தை ஏற்படுத்தும் முயற்சியாகும். அரசாங்கத்தைப் பற்றிய கருத்துகளைப் பொறுத்தவரையில், இது அவ் விரு கொள்கைகளினின்றும் மாறுபடுகிறது. அரசு நிச்சயமான தொரு பொருளாதாரப் பணியைக் கொண்ட ஒரு கூட்டுறவுச் சக்தியாகச் சமுதாயத்தில் இருக்கவேண்டும் என்பது கில்டு சோஷியலிசத்தின் தலையாய கோட்பாடுகளில் ஒன்றாகும்.

இச் சோஷியலிசம் முக்கியமாக, பொருளாதார ஒருமைக் கோட்பாட்டின் ஒரு கொள்கையே (Economic Monism) ஆகும். இதன்படி சமுதாயம் என்பது பணிகளின் அடிப்படையில் தனித்தியங்கும் பரவலாக்கப்பட்ட உற்பத்தியாளரின் அல்லது தொழில்புரிவோரின் சங்க அலகுகளைக்கொண்ட அமைப்பாகும். ஆனால், நடைமுறையில், இச் சோஷியலிசத்தில் இரண்டு வெவ்வேறான ஒழுங்கமைப்புகள் ஒன்றோடொன்று சேர்ந்து பணிபுரிந்து, குறைபாடில்லாத சமநிலையை ஏற்படுத்துகின்றன. இவை, அரசு முறையும், கில்டு முறையும் ஆகும். தனித் தனிக் குடிமக்கள் தொகுதி, தேர்தல் முறை, சட்டம் இயற்றும் அமைப்பு, நிர்வாக அமைப்பு ஆகியவற்றை இவை தங்களுக்கெனத் தனித்தனியே கொண்டுள்ளவை ஆகும். இது உண்மையில், பொருளாதார அடிமைத்தனமோ அரசியல் ஆதிக்கமோ அற்ற அரசியல் பன்மைக் கொள்கை (Pluralism) ஆகும்.

இருந்தபோதிலும் ஹாப்ஸன் (Hobson) அரசுதான் சமுதாயத்தின் உயரிய ஒழுக்க, கலாசாரச் சாதனைக்கு அறிகுறியாகுமென்று கருதுவதால், அதன் அதிகாரங்களை விரிவுபடுத்துவதை ஆதரிக்கிறார். தவிரவும் அரசு, பெரும்பகுதி ஓர் அரசியல் அமைப்புத்தான் என்று கருதும் பழம்பெரும் ஒருமை அமைப்புக் கோட்பாட்டிற்கு (Classical monism) திரும்புவதையும் அவர் ஆதரிக்கிறார்.

'கில்டு சோஷயலிசத்தின் மறுபரிசீலனை' என்ற தம் நூலில் ஜி. டி. ஹெச். கோல் (G. D. H. Cole) தேசியக் கவுன்சில் ஒன்றைப்பற்றிக் கூறுகிறார். அதன்கீழ் மூன்று வகையான சங்கங்கள் இயங்குகின்றன. ஒன்று, உற்பத்தியாளர்கள், தொழில்செய்வோர் ஆகிய வகுப்பினர்களுக்கான தொழில்

துறைச் சங்கமாகும். இரண்டு, குறிப்பிட்ட பொருள்களை நுகர்வோரின் கூட்டுறவுக் கவுன்சிலும், பொது வசதிகளாகிய எரிவாயு, மின்சக்தி ஆகியவற்றை நுகர்வோரின் கூட்டுப் பயன் பாட்டுக் கவுன்சிலுமாகும். மூன்றாவதாக, கலாசாரக் கவுன் சில், சுகாதாரக் கவுன்சில் போன்றவைகளில் நாட்டம் செலுத் தும் சங்கங்களின் பிரதிநிதியாகிய குடிமைத்துறை கில்டுகள் ஆகும். பல பணிபுரியும் அமைப்புகளின் அதிகாரத்தை வரை யறை செய்வதே தேசிய மன்றத்தின் கடமையாகும். இராணு வம், கப்பற்படை ஆகியவற்றைக் கட்டுப்படுத்தவும், விலைகள், வருவாய் போன்ற பொருளாதார விவகாரங்களை நிர்ணயிக் கவும் இதற்கு அதிகாரம் உண்டு.

கில்டு சோஷியலிசத்தைச் சார்ந்தவர்களின் குறிக்கோள், பொருளாதாரத்துறையில் தன்னாட்சி, தொழில்துறையில் தன்னாட்சி, தொழில்துறையில் தன்னுரிமை ஆகியவைகளின் அடிப்படையில் ஒரு சமூகத்தை உருவாக்குவதே யாகும். அரசியல் பாராளுமன்றம், கில்டு காங்கிரஸ் இவைகளுக் கிடையே சமநிலையைப் பேணுவதன்மூலம், சமூகமானது முழுமையான ஒற்றுமை நிலையில் நிலைநிறுத்தப்படுகிறது.

மற்றச் சோஷியலிச இயக்கங்கள் (Other Socialist Movements): பல சோஷியலிசவாதிகள், காலப்போக்கில், முதலாளித்துவத் தைச் சாந்தவர்களை உதறித்தள்ளுவதற்குப் பெரிய கார்ப்போ ரேஷன்களும், டிரஸ்டுகளும் உதவிசெய்யும் என்று கருதுகின்ற னர். அவர்கள் சமூகக் காப்புச் சட்டங்கள் முதலாளித்துவத் தின் பாதுகாப்பு அரண்களைத் தகர்த்தெறிய உதவும் என்றும் கருதுகின்றார்கள். அவர்களுக்குக் கூட்டுறவுக் காமென் வெல்த் என்ற குறிக்கோளை அடைய எடுக்கப்படுகின்ற பாராட்டத் தக்கதொரு முதற்படியாக, கூட்டுறவு இயக்கம் தோன்றுகிறது. மின்சக்தி, தண்ணீர், ஒளி முதலானவைகளை நகர உடைமையாக்குதல் போன்ற எந்தவிதமான பொது வுடைமையாக்கும் போக்கும் சோஷியலிசத்தை அடைவதற் கென எடுக்கப்பட்ட நிச்சயமானதொரு முயற்சி என்று அவர் களால் போற்றப்படுகிறது. ரூஸ்வெல்ட்டால் 1932-ல் ஐக்கிய அமெரிக்க நாடுகளில் தொடங்கப்பெற்ற புதிய செயல்திட்டத் தின் சமூகப் பாதுகாப்பு வாரியம் (Social Security Board), டென்னசிப் பள்ளத்தாக்கு நிர்வாகம், (Tennessee Valley Authority), தேசியத் தொழிலாளர் உறவு வாரியம் (National Labour Relations Board) போன்ற சில முக்கியப் பகுதிகளைச் சோஷியலிசப் பாதையில் உள்ள முக்கியமான படிகளாகக்

கருதுகின்றனர். ஆனால், இத் திட்டங்கள் ஒன்றில்கூடத் தனியார் உடைமைகளைச் சமுதாயத்திற்கு மாற்றுவதற்கும் ஒழுங்குபடுத்துவதற்குமான அடிப்படை வலியுறுத்தப்பட வில்லை. எனவே, மற்றவர்களுக்கு, இவை யாவும் முதலாளித் துவத்தைப் பழுதுபார்த்து மேம்படுத்திச் சுரண்டலினால் உண்டாகும் துயரத்தை நீடிக்கச் செய்து, தீவிரமான சமூக மாற்றங்களும் மறு சீரமைப்புகளும் நிகழவேண்டிய நேரத்தை ஒத்திப்போடும் முறைகளாகவே தோன்றுகின்றன.

ஈ. பல்வேறு நாடுகளிலுள்ள பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம்
(Labour Internationalism in Different Countries)

அமெரிக்கா (America): பல்வேறு நாடுகளிலுள்ள பன்னாட்டு இயக்கத்தைப்பற்றி ஆராயுங்கால் அமெரிக்காவிற்குத் தனிச் சிறப்பு வாய்ந்த கவனம் தேவைப்படுகிறது. அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளில் தொழிற்சங்க முறை, இங்கிலாந்திலும், ஃபிரான்சிலும் ஏற்பட்ட காலத்திலேயே தோன்றலாயிற்று. கைத்தொழிலாளர் வகைகளின் அடிப்படையில் 1881-ல் நிறுவப்பட்ட அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்பின் தலைவர்கள், முன்னதாகவே, ஐரோப்பியத் தொழிலாளர் இயக்கத்தோடு தொடர்புகொண்டிருந்தவர்களாக இருந் தார்கள். அதன் தலைவராகிய சாமுவேல் கோம்பெரஸ் என்பவர் முதலாவது உலகப்போரை முடிவுக்குக் கொணர்ந்த உடன்படிக்கையின் 13ஆம் பிரிவினை (பன்னாட்டுத் தொழி லாளர் அமைப்பின் உரிமைப் பத்திரத்தை உட்கொண்டிருந்த) வகுப்பதில் முக்கியப் பங்கினை ஏற்றிருந்தார். இவர் 1919ஆம் ஆண்டு, ஆம்ஸ்டர்டாமில் பன்னாட்டுத் தொழிற்சங்கங்களின் இணைப்பைப் புத்துயிர் பெற்று எழச்செய்து பெரிதும் துணை புரிந்தார்.

அந் நாள்களில் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் தவிர வேறு எந்த அமெரிக்க நாடாகிலும் தொழிலாளர் இயக்கத்தைத் தொடங்கியதென்றால் அது மெக்ஸிகோ நாடேயாகும். அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்பிற்கும், மெக்ஸிகோ நாட்டுத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்பிற்கும் இடையே நடந்த நீண்டகாலப் பேச்சுவார்த்தைகளுக்குப் பிறகே பான்-அமெ ரிக்கத் தொழிலாளர் மாநாடு (Pan-American Labour Canfe-rence) டெக்ஸாசில் (Texas) உள்ள லாரெடோவில் முதன்

முதலாக 1918ஆம் ஆண்டு நவம்பர் மாதம் நடந்தது. இக் கூட்டத்திற்கு, ஏழு நாடுகளிலிருந்து 72 பிரதிநிதிகள் வந்திருந்தனர். இக் கூட்டத்தில்தான் பான்-அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்புப் பிறந்தது. இவ் வமைப்பு, ஒரு நாட்டினின்று வேறொரு நாட்டிற்கு நாடுபெயரும் தொழிலாளர்களின் நிலைமைகளைச் சீர்படுத்துவதையும், பான்-அமெரிக்கக் குடியரசுகளின் தொழிலாளர் இயக்கங்களுக்கும்-மக்களுக்கும் இடையே நட்புறவு ஏற்படுத்துவதையுமே முக்கியமான குறிக்கோள்களாகக் கொண்டிருந்தது.

ஐரோப்பாவில் நிகழ்ந்தது போலவே, இலத்தீன் அமெரிக்காவிலும், 1919–20ஆம் ஆண்டுகளில் நடந்த கிளர்ச்சியானது தொழிலாளர் சங்கங்களைச் சோஷியலிஸ்டுகள், சிண்டிகலிஸ்டுகள், கம்யூனிஸ்டுகள் இன்னும் பல உட்பிரிவுகள் ஆகிய ஒன்றையொன்று எதிர்க்கும் கோஷ்டிகளாகச் சிதறச் செய்தது. மெக்சிகோவில் பொதுவுடைமையாளர்கள் சேர்ந்து 1921-ல் உழைப்பாளர் பாட்டாளிகள் சங்கங்களின் பொதுக் கூட்டிணைப்பு (Confederation General du Travail) என்ற பெயரில் ஒரு சங்கத்தை அமைத்தார்கள். இது பன்னாட்டுப் பொதுவுடைமைத் தொழிலாளர் சங்கத்தோடு (Red International Labour Union) இணைந்தது. சில காலத்திற்குப் பிறகு சிண்டிகலிஸ்டு ஆதரவாளர்கள் இச் சங்கத்தில் பெரும்பான்மையோராகவே, இச் சங்கம் மாஸ்கோவுடன் கொண்டிருந்த இணைப்பு முடிவில் ரத்துசெய்யப்பட்டது. பிளவடைந்து, பிரிந்துசெல்லுகின்ற போக்குகளைத் தடுப்பதற்கென அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளிலும், மெக்சிகோவிலுமுள்ள தொழிற்சங்கங்கள், ஒன்றுசேர்ந்து மன்ரோக் கோட்பாட்டைப் (Munroe Doctrine) போன்ற ஒரு கோட்பாட்டைத் தொழிலாளர் துறைக்கும் 1923-ல் பிரகடனம் செய்தன. மேற்கத்திய பாதி உலகிலுள்ள தொழிலாளரின் சுயேச்சை ஆட்சியில் தலையிடுகின்ற ஐரோப்பியத் தொழிலாளர்களின் முயற்சிகளுக்கு இவை எதிர்ப்புத் தெரிவித்தன. இரண்டாவது உலகப்போர் தொடங்கும் முன்பு மெக்சிகோ-அமெரிக்க நாடுகளைச் சேர்ந்த தொழிலாளர்க்கிடையே நிலவிய நேசக் கூட்டுறவு அமெரிக்கத் தொழிலாளர் இயக்கத்தின் முதன்மையான கூறாக விளங்கியது. மெக்சிகோ 1931-லும், அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் 1934-லும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் சேர்ந்தன. கனடாவில் உள்ள தொழிலாளர் இயக்கம் பிரிட்டனிலுள்ள தொழிலாளர் இயக்கத்தின் ஓர் அங்கமாக இருந்ததென்றே சொல்ல

வேண்டும். இது பான்-அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்பில் சேரவில்லை. ஆனால், 1937-ல் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்க இணைப்பின் கிளையாகச் சேர்ந்துகொண்டது.

கைத்தொழில் வகைகளை அடிப்படையாகக் கொள்ளாது, ஆனால், தயாரிப்புத் தொழில்களை அடிப்படையாகக் கொண்ட தொழிலமைப்புச் சங்கக் காங்கிரஸ் (Congress of Industrial Organisations) 1938-ல் ஐக்கிய அமெரிக்க நாடுகளில் தோன்றியது. இது அங்கு முன்னரே இருந்துவந்த அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்புக்கு ஒரு பலம் வாய்ந்த போட்டி அமைப்பாக ஆகியது. அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்புக் கைத்தொழில் வகைகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட திறம்பெற்ற தொழிலாளர்களில்மட்டும் கவனம் செலுத்துகின்ற சங்கங்களையுடைய ஒரு கூட்டு இணைப்பாக இருந்த காரணத்தினால், தனித்து இயங்கும் தொழிலாளர் அமைப்புகள் எழாவண்ணம் தடைசெய்வதற்காகச் செல்வாக்குடைய வேலையளிப்போரால் பெரும் தொழில்களில் தோற்றுவிக்கப்பட்ட கம்பெனிச் சங்கங்களின்பேரில் செல்வாக்குப் பெற முடியவில்லை. எனவே, தொழிலமைப்புச் சங்கக் காங்கிரசிற்குப் பரந்த வாய்ப்பு இருந்தது. பொருளாதார அரசியல் துறைகளில் போரிடும் போக்குடைய இக் காங்கிரசின்வாயில் பொதுவுடைமைவாதிகள் நுழைவதற்கு ஏற்றதாய்த் திகழ்ந்தது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் கூட்டு இணைப்புக் (International Federation of Trade Unions) கொண்டிருந்த, 'ஒரு நாட்டிற்கு ஒரு சங்கத்தைத்தான் ஏற்பது' என்ற கொள்கையின் காரணமாக, தொழிலமைப்புகளின் காங்கிரசைச் சேர்ந்த உறுப்பினர்கள் பலர் பன்னாட்டுக் கூட்டு இணைப்பில் பிரதிநிதித்துவம் பெறுவதிலிருந்து தடைப்படுத்தப்பட்டனர்.

கடந்த போரின் முதல் கட்டத்தில் ஜெர்மனி ஒரு பக்கமும், இங்கிலாந்தும் ஃபிரான்சும் ஒரு பக்கமுமாக ஒன்றையொன்று எதிர்த்து நின்றபொழுது அமெரிக்காவிலும் இங்கிலாந்திலும் உள்ள பொதுவுடைமைவாதிகளின் சங்கங்கள், தொழிலாளர் சங்கங்களைத் தங்கள் அரசாங்கங்களுடன் போர் முயற்சிகளில் ஒத்துழைக்காமல் இருக்கும்படியாகக் கேட்டுக்கொண்டன. 'ஏகாதிபத்தியத்தினருக்கும், பொதுவுடைமை எதிர்ப்பாளருக்கும் இடையே நடக்கும் போரில் தலையிடாதீர்' என்பதே அச் சமயம் அவர்கள் கட்சிப் போர்க்குரலாக இருந்தது. ஆனால், 1948-ல் ஜெர்மானியர், ருஷ்யாவோடு போர்தொடுத்த

போது, எல்லாப் பொதுவுடைமைவாதிகள் சங்கங்களும், ருஷ்யாவுக்கும் இங்கிலாந்துக்கும் உதவி தேட ஆரம்பித்தன. இவைகளில் பல, தொழிலமைப்புகளின் காங்கிரசுடன் இணைந்திருந்தன. ஆகையால், ஜப்பான் 1941-ல் அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகளைத் தாக்கியபோழ்து தொழிலமைப்புகளின் காங்கிரசும் அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்பும் அரசாங்கத்தோடு ஒத்துழைக்கவும், பகைவரோடு போரிடவும் உறுதியளித்தன. மேலும், போர் நடக்கும் காலம் முழுவதும் வேலைநிறுத்தம் செய்வதில்லை என்ற உறுதியும் அளித்தன.

இரண்டாவது உலகப்போரின் முடிவில் தொழிற்சங்கங்களின் காங்கிரஸ், உலகத்தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பை (World Federation of Trade Unions) உருவாக்குவதில் மிகுந்த ஆர்வம் கொண்டிருந்தது. ஆனால், 1949-ல் குடியரசு நாடுகளைச் சேர்ந்த பல தொழிற்சங்கங்கள் உலகக் கூட்டு இணைப்பினின்று விலகிச் சுயேச்சைத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் பன்னாட்டுக் கூட்டிணைப்பு (International Confederation of Free Trade Unions) அமைக்கவே, தொழிற்சங்கங்களின் காங்கிரஸ் பொதுவுடைமைவாதிகளைத் தன் சங்கத்தினின்று வெளியேற்றமுற்பட்டது. இதன் விளைவாக, 25,000 உறுப்பினர்கள் இச் சங்கத்திலிருந்து நீக்கப்பட்டார்கள். அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைவு (American Federation of Labour) உலகத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் கூட்டு இணைவில் சேராமல் தனித்து நின்றது. ஆனால், சுயேச்சைத் தொழிலாளர் சங்கப் பன்னாட்டுக் கூட்டிணைப்பை உருவாக்க முன்னேற்பாடு செய்யும் கட்டத்தில் அமெரிக்காவிலுள்ள இவ்விரண்டு போட்டிச் சங்கங்களின் பிரதிநிதிகளும் தோளோடு தோள் நின்று உழைத்தனர். இவர்களுக்கிடையே உள்ள உறவு மெதுவாக வளர்ந்தது. 1955-ல் இவ்விரண்டு கூட்டு இணைவுகளும் ஒன்றுசேரப் போவதாகப் பேச்சு அடிபட்டது. 1956-ல் இவ்விரண்டு சங்கங்களும் ஒன்றாயின.

சோஷியலிசக் குடியரசுகள் (Socialist Republics): ஒன்றுபட்ட சோவியத் (Union of Soviet) தொழில்முறைச் சங்கங்கள் (Professional Unions) என்று வழங்கப்படும் தொழிலாளர் சங்கங்கள் இடைக்கால அரசாங்கத்தின் மனித உரிமை நோக்கத்தின் காரணமாக விரைவாக வளர்ந்தன. தொடக்கத்தில், தொழிற்சாலைகள் யாவும் நாட்டுடைமையாக்கப்பட்டிருந்தாலும்கூட, தொழிலாளர் நிலைமைகளை மேம்பாடடையச் செய்கின்ற இச் சங்கங்

கங்களின் பணிகளுக்கு யாதொரு எதிர்ப்பும் இருந்ததில்லை. எனினும், 1928-ல் தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் சோஷியலிசக் கொள்கையுடன் ஒன்றுபடுத்தப்பட்டதோடு, தொழிலாளர்கள் வேலைசெய்யும் நிலைமைகளைச் சீர்செய்வதற்கான தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளாக மட்டும் இருப்பது கைவிடப்பட்டது. இப்போது இவை தொழிலாளர் கட்டுப்பாட்டை நிலை நிறுத்தவும் உற்பத்தியைப் பெருக்கவும் அரசாங்கத்திற்குத் துணைசெய்கின்ற அமைப்புகளாக மாறிவிட்டன. மேலும் அவை, தொழிலாளர்களின் தகுதிகளையும் திறமைகளையும் அதிகரிக்கச் செய்யவும், தொழிற்சாலைகளைச் சீரமைக்கவும் வேண்டிய முயற்சியி லீடுபடுகின்றன.

ரஷ்யாவில் தொழிலாளர் சங்கங்கள், தொழில்வகை அடிப்படையில் அமைக்கப்பெற்றுள்ளன. நிர்வாகப் பிரிவைச் சேர்ந்த அல்லது உற்பத்திப்பிரிவைச் சேர்ந்த உறுப்பினர்களாலும் இரகசிய ஓட்டுமுறைப்படி தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தொழிற்சாலைக் குழுவோ வட்டாரக் குழுவோ தான் அடித்தள அமைப்பாகும். ஒவ்வொரு குழுவும், மாவட்டச் (தொழிற்சங்க) சோவியத்திற்குப் பிரதிநிதிகளைத் தேர்ந்தெடுத்து அனுப்புகிறது. அங்கிருந்து பிரதிநிதிகள் மாநிலச் சோவியத்துக்கும், மறுபடியும் அங்கிருந்து குடியரசுக்கான தொழிலாளர் சங்கச் சோவியத்துக்கும் அனுப்பப்படுகிறார்கள். தொழிலாளர் சங்கங்களின் அனைத்துக்கூட்டுச் சுப்ரீம் பொதுப் பேரவையே (Supreme Common Assembly of All Union Council of The Trade Unions) மிக உயர்ந்த அவையாகும். இதுவே நாட்டிலுள்ள அனைத்துத் தொழிலாளர்களுக்கும் உரிய செயலை மேற்கொள்கிறது. ரஷ்யாவிலுள்ள தொழிலாளர் இயக்கம் உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைவோடு இணைக்கப் பெற்றுள்ளது என்று சொல்லத் தேவையில்லை.

தொடக்கத்தில் செல்வாக்கு மிக்க சோவியத் தலைவர்களைக் கொண்ட சிறு குழுவினால் (Oligarchy of Soviet Dignitaries) ஆட்சி செலுத்தப்பட்டு வந்த பொதுவுடைமை ரஷ்யா, 1936-ல் கோட்பாட்டு அளவில், இரு அவைகளுள்ள சட்டசபை கொண்ட ஒரு குடியாட்சி அரசாங்கத்தை மேற்கொண்டது. ஆனால், இன்றைய அமைப்பில்கூடப் பழைய முறையே நடைமுறையில் இருந்துவருகின்றது. ரஷ்யாவில் உள்ள சோவியத் தலைவர்கள் ஸ்டாலினை அவரது மரணத்திற்குப் பிறகு கடுமையாகத் தாக்கியதிலிருந்தே, மக்களின் பிரதிநிதிகளுக்கு அந்தச்

சர்வாதிகாரியின் எண்ணங்களின்மீது யாதொரு செல்வாக்கும் இருந்திருக்கமுடியாது என்பதை நாம் ஊகித்துக்கொள்ள முடியும். அவருக்குப்பின் வருகிற சர்வாதிகாரிகள் அல்லது கூட்டுச் சர்வாதிகாரம் (Collective Dictatorship) குடியாட்சி முறைக் கருத்துகளுக்கு இன்னும் அதிகமாக இணங்குவார்களா என்பதுபற்றி இப்பொழுது எதுவும் சொல்ல முடியாது. எது எப்படியிருந்தாலும், சோவியத் குடியரசும் மூன்றாவது பன்னாட்டுச் சங்கமும் அமைந்தவுடன் பொதுவுடைமைக் கொள்கையைப் பரப்புதலில் வெளிப்படையாகக் காணப்பட்ட புரட்சிகரமான ஆர்வம் இப்போது கணிசமான அளவுக்குக் குறைந்துள்ளது. இதற்குப் பல நல்ல காரணங்கள் இருக்கக்கூடும். முசோலினி, ஹிட்லர் ஆகியோரின் தலைமையின்கீழ் மத்திய ஐரோப்பாவில் ஃபாசிசக் கொள்கை உச்சநிலையை அடைந்துவந்ததும், ஆசிய நாடுகளின் ஆர்வம் போதிய அளவுக்கு இல்லாததும் சோவியத் ரஷ்யாவை மெதுவாகச் செல்லத் தூண்டியிருக்கலாம். 1934-ல் பன்னாட்டு லீகிலும் (League of Nations), பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பிலும், ரஷ்யா சேருவதற்குக் காரணமாயிருந்த சோவியத் அரசாங்கத்தின் அதிகரிக்கும் அரசியல் பொருளாதாரப் பொறுப்புகளும் மற்றுமொரு காரணியாக இருந்திருக்கலாம். ட்ராஸ்கி ஆதரவாளர்கள் நிரந்தரமான ஓர் உலகப் புரட்சியை உடனடியான குறிக்கோளாகக் கொண்டிருந்ததற்கு மாறாக, ஒரே நாட்டில் பொதுவுடைமையை அடைவதை நோக்கமாகக் கொண்ட ஸ்டாலினின் வெற்றி, பன்னாட்டுப் பொதுவுடைமைக்கு எதிராக நாட்டுரிமை இயக்கம் கொண்ட வெற்றி என்றே வரலாற்று ஆசிரியர்கள் கருதுகின்றனர்.

அது எப்படியாயினும், சோவியத் யூனியன் 1934—1939 வரை பன்னாட்டு லீகிலும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பிலும் உறுப்பினராக இருந்தது; 1954-ல் அது மீண்டும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் சேர்ந்துகொண்டது.

ரஷ்யா, பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் திரும்ப நுழைந்ததிலிருந்தே, சில நாடுகளின் பிரதிநிதிகள் ரஷ்யாவையும் மற்றும் எல்லா இடசாரிச் சர்வாதிகார நாடுகளையும் அச்சங்கத்திலிருந்து நீக்க முயற்சிசெய்து வந்திருக்கின்றனர். ஆனால், தென்னாஃபிரிக்காபோன்ற வலசாரிச் சர்வாதிகார நாடுகளுக்கு ஆதரவு அளிக்கப்படுகின்றது. நிறவெறிக்

கொள்கையுடைய தென்னாஃபிரிக்காபோன்ற நாடுகளுக்குப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் இடம் இருக்கும் போது, ரஷ்யாபோன்ற நாடுகளுக்கு ஏன் இருக்கக்கூடாது என்பதற்குக் காரணம் தெரியவில்லை.

இவ் விரண்டு வகைகளையும் சேர்ந்த சர்வாதிகார நாடுகள் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் இருந்தால், உலகெங்கும் தொழிலாளர்கள் சார்ந்த கொள்கைகளின்மீது இதன் செல்வாக்குக்கு வாய்ப்பு அதிகம் இருக்கின்றது. உண்மையில், இந் நோக்கின் காரணமாகத்தான் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு, குடியரசு இல்லாத காலனிகளிலிருந்தும் கூடப் பிரதிநிதிகளை ஏற்றுக்கொண்டது.

ஜப்பான்: சோடோமி (Sodomei) அல்லது ஜப்பான் தொழிலாளர் கூட்டு இணைப்பு (Japan Faderation of Labour) இரண்டாவது உலகப் போருக்கு முன்னர் ஜப்பானிலிருந்த தலைமையான, பொதுவுடைமை சாரா, மையத் தொழிலாளர் அமைப்பாகத் (Non Communist Central Labour Organisation) திகழ்ந்தது. இது 1912-ல் ஏற்படுத்தப்பட்டது. காலப் போக்கில் இது தன் கொடியின்கீழ் அல்லது தன் நேசச் சங்கங்களின் அதாவது வலசாரித் தொழில் சங்கத்தாரின் மற்றும் சோஷியலிசக் குடியரசுவாதிகளின் கொடியின்கீழ் ஜப்பான் முழுவதிலும் உள்ள தொழிலாளர்களில் ஏறத்தாழ 70 சத வீதத்தை, அதாவது 2,60,000 தொழிலாளர்களைக் கொண்டு வந்துள்ளது. இது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்புடன் இணைக்கப்பட்டுள்ளது. பொதுவுடைமையாளர், ஃபாசிசக் கும்பல்கள் முதலியோரால் அவ்வப்போது தாக்கப்படுவதால் இதன் செல்வாக்கு இப்போது குறைந்துள்ளது. 1940-ம் ஆண்டு ஜூலை மாதம் இது தன்னைக் கலைத்துவிட்டது. சாம்ப்போ (Sampo) இயக்கத்தை வளர்த்துத் தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தைத் தேவையற்றதாக்குவது தன் நோக்கம் என்று 1940-ம் ஆண்டுப் பிப்ரவரி மாதம் அரசாங்கம் அறிக்கை வெளியிட்டதுதான் இதற்குக் காரணம்.

சாம்ப்போ இயக்கம், தொழில்துறைவாயிலாக அரசுக்குச் சேவை செய்யும் ஓர் அமைப்பாகும். இது 1938ஆம் ஆண்டு முடிவில், 1158-க்கும் மேலான தொழிற்பட்டறைகளிலும் தொழிற்சாலைகளிலும் கிளைகளைத் தொடங்கியிருந்தது. 1942-ல் பசிபிக் யுத்தம் மூண்டபொழுது சாம்ப்போ, நாடெங்கும்

55,14,320, தொழிலாளர்களையும் வேலையாள்களையும் உள்ளடக்கிய 1,63,740 கிளைகளைக் கொண்டதாயிருந்தது. நாசி ஜெர்மனியிலும், ஃபாசிச இத்தாலியிலும் நடந்ததுபோலவே, ஜப்பானிலும் ஓர் இராணுவ அரசாங்கம், அச்சுறுத்தியும் அதிகாரத்தைச் செலுத்தியும் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தை முற்றிலும் அழித்தது.

1945-ல் ஜப்பான் நிபந்தனையில்லாத சரண் அடைந்து நேசநாடுகள் அந் நாட்டை ஆக்கிரமித்துக்கொண்ட உடனேயே தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தை மீண்டும் தொடங்க வேண்டும் என்று அங்குக் கிளர்ச்சி செய்யப்பட்டது. பொதுவுடைமையாளரும், போருக்குமுன் சொடோமில் இருந்த தொழிலாளர் சங்கத்தினரும் இக் கிளர்ச்சியில் தீவிரவாதிகளாகவிருந்தனர். சொடோமிப் பாணியில் சங்கங்களைப் புத்தாக்கம் செய்வதற்கு மட்டிலுமே போருக்கு முந்தியகாலத் தொழிற் சங்கத் தலைவர்கள் முயற்சி செய்தனர். ஆனால், பொதுவுடைமையாளர்கள், இரண்டே ஆண்டுக் காலத்தில் நாட்டின் முழுத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்திலும் ஆதிக்கத்தைக் கைப்பற்றியதோடு, அதைப் பொதுவுடைமைக் கட்சியின் ஓர் அரசியல் கருவியாகவும் மாற்றிவிட்டனர். பொதுவுடைமையாளர்களால் மேலாட்சி செலுத்தப்பட்டு வந்த தேசியத் தொழிற் சங்கங்களின் காங்கிரஸ் (National Congress of Industrial Unions) அதாவது சாம்பெட்சு (Sambetsu) 15 லட்சம் உறுப்பினர்களைக் கொண்டிருந்ததுடன், வேலைநிறுத்தம் செய்யும் கொள்கை ஒன்றைக் கடைப்பிடிக்கத் தொடங்கியது. இதனால் மிகுந்த சமூகப் பொருளாதார அமைதியின்மை ஏற்பட்டது. எனவே, நேசப்படைகளின் தலைமை இராணுவ அதிகாரி எதிர் நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டியதாயிற்று: பேரம் பேசும் உரிமையைப் பறிக்காவிட்டாலும், வேலைநிறுத்தம் செய்யும் உரிமை இல்லை என்றதொரு நிலையை அவர் ஏற்படுத்தி விட்டார்.

1949ஆம் ஆண்டு முடிவில் சாம்பெட்சுவின் செல்வாக்குக் குறைந்துவிட்டது; உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையும் குறைந்துவிட்டது. பொதுவுடைமைக் கொள்கையுடைய தலைமையை விலக்கிய பிறகு, தொழிலாளர் சங்கங்கள் தங்களுக்கெனத் தேசிய ஒருங்கிணைப்பு மையம் (National Co-ordination Centre) ஒன்றினை அமைத்துக்கொள்ளத் தொடங்கின. உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பில் (World Federation of Trade Union) ஏற்பட்ட பிளவும், சுயேச்சைத் தொழி

லாளர் சங்கங்களின் பன்னாட்டுக் கூட்டிணைப்பை (International Confederation of Free Trade Union) உருவாக்குவதற்கான முன்னேற்பாட்டு முயற்சி வளர்ச்சியும் இதற்கு ஏற்றதான சூழ்நிலையை ஏற்படுத்தின. 1949ஆம் ஆண்டு, டிசம்பர் மாதம் பன்னாட்டுக் கூட்டிணைப்பு லண்டனில் ஆரம்பிக்கப்பட்டபொழுது அதில் இணைய விரும்பிய ஜப்பானியத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் யாவும் சேர்ந்து ஜப்பானியத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் கூட்டுக் கவுன்சில் (Joint Council of Japanese Trade Unions) ஒன்றினை அமைத்தன.

கொரியாப் பிரச்சினை, ஜப்பானியச் சமாதான உடன்படிக்கை முதலியவற்றால் எழுந்த பூசல், ஜப்பானியத் தொழிலாளர்களிடையே பிளவை ஏற்படுத்தி, பாட்டாளி மக்கள் கட்சியின் (Proletarian Mass Party) கையை வலுப்படுத்தியது. இது, ஜப்பான் பொதுவுடைமைக் கட்சியைக் காட்டிலும் தீவிர இடசாரியைச் சேர்ந்ததும், தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் கவுன்சில் (National Council of Trade Unions) அதாவது சொஹ்யோவை (Sohyo) ஆள்கின்றதுமான கட்சியாகும். 1951ஆம் ஆண்டு ஜூலை மாதம் நடந்த சொஹ்யோக் கூட்டத்தில் இடசாரிச் சோஷியலிச அரசியல் கொள்கைக்கு ஆதரவு அளித்து ஒரு தீர்மானம் மேற்கொள்ளப்பட்டது.

சோவியத் ரஷ்யா, அதன் நேச நாடுகள் தவிர. அநேகமாக மற்றெல்லா நாடுகளும் ஜப்பானியச் சமாதான உடன்படிக்கையில் கையொப்பமிட்டன. இடசாரித் தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்கள், எல்லோருடனுமே—சோவியத் ரஷ்யாவும், சீனப் பொதுவுடைமை அரசாங்கமும் உட்பட—சமாதானத்தை விரும்பினர். ஆனால், வலசாரித் தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்கள் எல்லோருடனும் ஏற்படும் சமாதானம் மிகவும் விரும்பத்தக்கதாக இருந்தாலும் அது அண்மைக் காலத்தில் சாத்தியமில்லை என்றால் சமாதான உடன்படிக்கையில் கையொப்பமிட விரும்பும் நாடுகளுடன் உடனடியாகச் சமாதானம் செய்துகொள்ளவேண்டும் என்ற எண்ணத்தைக் கொண்டிருந்தனர். இவ்வாறாகக் கருத்துமாறுபாடு நிலவிய பொழுதுதான் கொரியாப் போர் தொடங்கியது. ஜப்பானிய அரசாங்கத்தால், 'தேசத்துரோக நடவடிக்கைகளுக்கு எதிரான மசோதா' (Anti-subversive Activities Bill) ஒன்று 1951ஆம் ஆண்டு முடிவில் கொண்டுவரப்பட்டதைக் குறித்தும் கருத்துமாறுபாடு ஏற்பட்டது. 'சொஹ்யோ'வைச் சேராத தொழிலாளர் சங்கங்களும்கூட இந்தச் சட்டப் பகர்ப்பை

வலிமையாகக் கண்டிப்பதில் 'சொஹ்யோ'வுடன் சேர்ந்து கொண்டாலும், அரசாங்கத்தால் கொண்டுவரப்படும் மசோதாக்கள் பாராளுமன்றத்தில் ஆராயப்பட்டு வரும்பொழுது அவைகளுக்கு எதிராக, தொழிலாளர் நடவடிக்கை எடுப்பதற்கு அவை ஆதரவு அளிக்கவில்லை. தவிரவும், அச் சங்கங்களில் சில, அரசாங்க அரசியல் கொள்கைகளுக்கு எதிராகத் தொழிலாளர் நடவடிக்கை எடுப்பதற்கும் ஆதரவு அளிக்கவில்லை. அவை, தனிச் சுயேச்சைத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் பன்னாட்டுக் கூட்டிணைப்பைப் பலமாக ஆதரிப்பவையாகவே இருந்தன. ஆனால், 'சொஹ்யோ' இந்தப் பன்னாட்டுக் கூட்டிணைப்பை மிகவும் குறைகூறி, அதை ஆங்கில-அமெரிக்க ஏகாதிபத்தியத்தின் ஒரு கருவி என்றும் கண்டனம் தெரிவித்தது. 1952-ல் நடந்த தன்னுடைய வருடாந்தரக்கூட்டத்தில் பெருவாரியான ஆதரவுடன் இந்தப் பன்னாட்டுக் கூட்டிணைவில் சேருவதில்லை என்று முடிவு எடுத்தது.

ஆஃபிரிக்கா : நாட்டின் ஆதிமக்களைத் தன் அரசியல் ஆதிக்கத்துக்குக் கீழ்ப்படுத்தும் கொள்கையைத் தென்னாஃபிரிக்க அரசாங்கம் கொண்டிருந்ததால், அங்குப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம் அதிகமான அளவுக்கு முன்னேற்றம் அடையவில்லை. ஆகவே, இங்குள்ள தொழிலாளர்களுக்கு இருக்கும் ஒரே நம்பிக்கை பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புத்தான். பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் உறுப்பினராக இருக்கும் நாட்டின் கடமைகளில் ஒன்று, தான் ஏற்றுக்கொண்ட ஒப்பந்தங்கள் யாவற்றையும் தன் ஆட்சிக்கு உட்பட்ட பொறுப்புப் பிரதேசங்கள், காலனிகள் முதலியவற்றிலும் செயல்படுத்துவது ஆகும். இரண்டாவது, உலகப்போர் தொடங்குவதற்கு முந்திய காலத்தில் எகிப்து, தென்னாஃப்ரிக்கா முதலிய ஆஃப்ரிக்க நாடுகளில் மட்டுமே ஒழுங்காக அமைக்கப்பெற்ற தொழிலாளர் இயக்கங்கள் இருந்தன. எகிப்தில் உள்ள 1,50,000 தொழிலாளர்கள் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைப்பில் (International Federation of Trade Unions) தங்களை இணைத்துக் கொண்டார்கள். ஆனால், தென்னாஃபிரிக்காவில் உள்ள 24,898 தொழிலாளர்கள் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைவிலோ பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கத்தோடோ சேராமல் தனித்தே நின்றார்கள்.

ஆஸ்திரேலியா, நியூசிலாந்து : கடந்த காலத்தில் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைவு பெருமளவு ஆஸ்தி

ரேலியாவிலும், சற்றுக்குறைவாக நியூசிலாந்திலும் நல்ல செல்வாக்கைக் கொண்டிருந்தது. ஆனால், இவ் விரண்டு நாடுகளிலும் அண்மைக் காலத்தில் தொழிலாளர் சங்கங்களுக்குள்ளேயே பொதுவுடைமையாளர்க்கும் பொதுவுடைமையாளரை எதிர்ப்போருக்கும் இடையே போட்டி ஏற்பட்டு, அங்குள்ள அரசாங்கங்கள் பொதுவுடைமையாளர்களின் செல்வாக்கைத் தவிர்க்கத் தலையிட வேண்டியதாயிற்று.

சீனா: ஜப்பான், இந்தியா, சீனா முதலிய மூன்று நாடுகளுமே தொழிலாளர் சங்கங்களையும் பன்னாட்டுத் தொடர்புகளையும் உடைய ஆசிய நாடுகளாகும். சீனமக்களின் குடியரசு ஏற்பட்டதிலிருந்தே, சீனத் தொழிலாளர் இயக்கம் முழுவதுமே உலகத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் கூட்டு இணைவின் செல்வாக்கின்கீழ்க் கொண்டுவரப்பட்டிருக்கிறது.

இந்தியா: இந்தியாவிலுள்ள தொழிலாளர் இயக்கத்தை ஆராய ஒரு தனி அத்தியாயமே ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது. இங்குள்ள நிலையைச் சுருங்கக் கூறவேண்டுமானால், அனைத்திந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் (All India Trade Union Congress) 1921-ல் தோன்றிற்று. இதனுடன் கலந்து ஆலோசித்தே இந்திய அரசாங்கம் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் கூட்டங்களுக்கும், குழுக்களுக்கும் தொழிலாளரின் பிரதிநிதிகளைத் தேர்ந்தெடுத்து அனுப்பியது. தொழிலாளர்களைப்பற்றிய கொள்கையை விளக்கமாக எடுத்துக்கூற ஒரு மேடையாகவும், இந்தியாவிலுள்ள தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கும், ஐரோப்பாவிலுள்ள தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கும் இடையே உள்ள ஒரு பாலமாகவும் அனைத்திந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் இருந்தது.

1925ஆம் ஆண்டுவரை எந்தவிதமான கருத்துவேற்றுமைகளாலும் பாதிக்கப்படாமல் இச் சங்கம் இருந்துவந்தது. மேலும், தன் முழு நேரத்தையும் தொழிலாளர்களின் நலனுக்காகவும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பிற்கு அனுப்புவதற்காகத் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளைத் தேர்ந்தெடுப்பதிலும் செலவழித்தது. ஆனால், அதற்குப்பின் இரண்டு ஆண்டுகளாகப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கத்தில் இருந்த கருத்துவேற்றுமைகள் அனைத்திந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசிலும் பிரதிபலிக்கத் தொடங்கின. 1927-ல் இரண்டு வேறுபட்ட பிரிவுகள் இதில் தென்பட்டன. வலசாரிகளும் (ஜெனிவா, ஆம்ஸ்டர்டாம் தொகுதி) இடசாரிகளும்

(மஸ்கோவைட்ஸ்) 1926–28-ல் நடந்த மாநாடுகளின் பன்னாட்டு அமைப்புகளில் சேருவது, பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் அலுவலில் பங்குகொள்வது முதலியவை பற்றிக் காரசாரமான விவாதங்கள் நடத்தின. 1929-ல் பண்டித ஜவஹர்லால் நேருவின் தலைமையில் நடந்த காங்கிரசின் நாக்பூர் மாநாட்டில் (Nagpur Session of The Congress) தவிர்க்க முடியாத பிளவு ஏற்பட்டது.

முதலில் இருந்த அமைப்பினின்று விலகிய வலசாரிகள், தனியாக ஓர் அமைப்பை அனைத்திந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைவு (All India Trade Union Fedaration) என்ற பெயரில் ஏற்படுத்திக்கொண்டனர். எங்கு முதலில் பிளவு ஏற்பட்டதோ அங்கேயே, அதாவது, நாக்பூரில் 1938ஆம் ஆண்டு, ஏப்ரல் மாதம் தொழிலாளர் சங்க ஒற்றுமை மீண்டும் ஏற்பட்டது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைவு, பன்னாட்டுப் பொதுவுடைமைத் தொழிலாளர் சங்கம் முதலியவற்றை உள்ளடக்கிய பன்னாட்டு அமைப்புகளுடன் சேர முயற்சி எடுக்கக்கூடாது என்ற நிபந்தனைக்கு இணங்க, ஒரு புதிய அமைப்பு ஐக்கிய அனைத்திந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் (United All India Trade Union Congress) என்ற பெயரில் தோன்றியது.

இரண்டாவது உலகப்போர், இந்தியத் தொழிலாளர் சமுதாயத்தில் ஒன்றுமையின்மையை ஏற்படுத்தும் காரணியாக இருந்தது. பொதுவுடைமையாளரைத் தவிர, ஐக்கியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசில் இருந்த அனைவரும் விடுதலைப் போரில் இந்திய தேசியக் காங்கிரசுடன் ஒத்துழைத்துச் சிறை சென்றார்கள். முதல் உலகப்போர் ஏகாதிபத்தியத்தினராலும் ஃபாசிஸ்டுகளாலும் ஏற்பட்டது என்று குறை கூறிய பொதுவுடைமையாளர்கள், ரஷ்யா நேச நாடுகளுடன் சேர்ந்தவுடன் அவர்களுக்கு ஆதரவுகாட்ட உறுதியளித்தனர். அவர்கள் சிறையினின்று விடுவிக்கப்பட்டதும் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரசைத் தங்களுடைய சங்கமாக ஆக்கிக்கொண்டனர். இதன் விளைவாகப் போருக்குப்பின் இந்திய தேசியக் காங்கிரசின் அரசியல் கருத்துகளை ஆதரிக்கும் இந்திய தேசியத் தொழிலாளர் காங்கிரஸ் (Indian National Trade Union Congress) உருவாக்கப் பெற்றது. இன்று இச் சங்கம் தான் மிக அதிகமான உறுப்பினர்களைக் கொண்டுள்ளது. சோஷியலிசவாதிகளால் மேலாட்சி செலுத்தப்படுகின்ற மற்றுமோர் அனைத்திந்தியத் தொழிலாளர் அமைப்பு உள்ளது.

இதுவே, இந்து மஸ்தூர் சபா (Hind Mazdoor Sabha). இது பொதுவுடைமை நோக்கங்களுக்கும், குறிக்கோள்களுக்கும் எதிர்ப்பைத் தெரிவிக்கின்ற சங்கமாகும். இவ் விரண்டு சங்கங்களும் இப்போது சுயேச்சைத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் பன்னாட்டுக் கூட்டிணைப்புடன் (International Confederation of Free Trade Unions) இணைக்கப்பட்டுள்ளன. ஆனால், அனைத்திந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் (All India Trade Union Congress) உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைவுடன்தான் (World Federation of Trade Unions) இன்றும் தொடர்பு கொண்டுள்ளது. ஐக்கியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் (United Trade Union Congress) மற்றுமோர் அனைத்திந்திய அமைப்பாகும். இது வேறு எந்த மைய அமைப்புகளுடனும் சேராத சங்கங்களால் ஆனது.

உ. பல்வேறான பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் (Different Types of Labour Internationalism)

சுருங்கக் கூறின், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம் குறைந்தது, 19ஆம் நூற்றாண்டின் முதல் முப்பது ஆண்டுகளிலாவது தோன்றிவிட்டதாகச் சொல்லலாம். அதன் கடந்த 125 ஆண்டுக் காலத்திய வரலாறு கொள்கையிலும், சமூகச் செயல்திட்டத்திலும், கோட்பாட்டிலும், வழிமுறையிலும் வேறுபட்ட பலதரப்பட்ட தொழிலாளர் சங்கங்களின் தோற்றத்தைக் காட்டுகின்றது. உதாரணமாக, முதலாளித்துவம் ஃபாசிசம், தேசியச் சோஷியலிச வாதம், சோஷியலிசம், பொதுவுடைமை முதலியவற்றைச் சார்ந்த தொழிலாளர் சங்க வகைகள் உள்ளன. இவை யாவும் அடுத்த அத்தியாயத்தில் 'தொழிலாளர் இயக்கத்தின் ஓர் ஒப்பீட்டு ஆராய்ச்சி' (Comparative Study of The Labour Movement) என்ற தலைப்பில் விளக்கமாக விவரிக்கப்பட்டுள்ளன. இந்த அத்தியாயத்திலேயே முன்னதாகத் தொழிலாளர் இயக்கத்தின் இன்னும் இரண்டு வகைகளைப் பற்றி—கிறித்துவ, சிண்டிகலிஸ்டு வகைகள்—சுருக்கமாகக் கூறப்பட்டுள்ளது.

எல்லா வகைகளிலும், ஃபாசிச வகையையும், தேசியச் சோஷியலிச வகையையும் உண்மையில் தொழிலாளர் இயக்கத்தின் மாதிரிகளாகக் கொள்ளாமல், இவ் வியக்கத்தின் மறுப்பு என்றே சொல்லவேண்டும். காட்டாக, இத்தாலி, ஜெர்மனி நாடுகளிலும் ஓரளவுக்கு ஜப்பானிலும், உண்மையான தொழிலாளர் இயக்கமே இல்லாதபடி ஃபாசிஸ்டுகள் செய்து

விட்டனர். இந் நாடுகளிலுள்ள சங்கங்கள் போருக்கு முன்னர், தங்கள் தொழிலாளர்களிடையே கட்டுப்பாட்டை ஏற்படுத்துவதற்காகவே தோன்றின. வேலைநிறுத்தம் செய்யவோ தங்கள் உரிமைகளைக் காத்துக்கொள்ளவோ இவற்றிற்குச் சக்தி கிடையாது. எனவே, அவைகளைத் தொழிலாளர் சங்கங்கள் என்று வழங்க முடியாது.

மேலே கூறிய மீதியுள்ள ஐந்து வகையான தொழிலாளர் இயக்கங்களில் நான்கு, தங்களுக்கெனத் தனிப்பட்ட இயல்பு கொண்ட பன்னாட்டு அமைப்புகளை வளர்த்துக்கொண்டுள்ளன. அவையாவன: சோஷியலிசத் தொழிற்சங்க வகைக்கு ஒத்ததான பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைவு, கட்சிச் சார்பற்ற அல்லது முதலாளித்துவ வகைக்கு ஒத்ததான பான்-அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைவு, கிறித்துவ வகைக்கு ஒத்ததான பன்னாட்டுக் கிறித்துவத் தொழிற் சங்கக் கூட்டு இணைவு, சிண்டிகலிஸ்டு வகைக்கு ஒத்ததான பன்னாட்டுப் பாட்டாளி மக்கள் சங்கக் கூட்டு இணைவு முதலியன ஆகும். இறுதியாக, கடந்த போருக்குப்பின் ஏற்பட்ட நிகழ்ச்சிகளின் விளைவாக, தொழிலாளர் உலகு இரண்டு பரந்த பன்னாட்டு அமைப்புகளினால்—உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டு இணைவு, சுயேச்சைத் தொழிலாளர் சங்கங்களின் பன்னாட்டுக் கூட்டிணைப்பு—ஆட்சி செலுத்தப்பட்டு வருகிறது. சோவியத், அமெரிக்கக் கோஷ்டி நாடுகளுக்கிடையே உள்ள அரசியல் வேறுபாடுகளுக்கு ஒத்ததான வேறுபாடு இவ்விரண்டு சங்கங்களின் நோக்கங்களிலும் நன்கு தெரிகிறது. இவ்விரண்டையும் இணைக்க எடுத்துக்கொள்ளப்பட்ட முயற்சிகள் வெற்றிபெறவில்லை. இருந்தபோதிலும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம் இன்னும் ஒரு பதிகத்தில் இவ் விரண்டு அமைப்புகளுக்கும் இடையேயுள்ள ஆழ்ந்தகன்ற பிளவை அகற்றி எல்லா நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களையெல்லாம் ஒன்றாக இணைத்து, உலகத்திலுள்ள எல்லாத் தொழிலாளர்களின் பொதுநலனுக்காக, ஒரு கூட்டு இணைவை அமைக்கும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

16. தொழிலாளர் இயக்கத்தின் ஒப்பீட்டு ஆராய்ச்சி

(Comparative Study of The Labour Movement)

அ. முன்னுரை

தொழிலாளர் இயக்கமும் சமூகத் தத்துவமும் (Labour Movement and Social Philosophy): *தொழிலாளர் இயக்கத்தைப்பற்றிய வரலாற்று முறையானதும் திறனாய்வு முறையானதும் ஆகிய ஆராய்ச்சி மனித உறவுகளைப்பற்றிய ஆராய்ச்சியின் அவசியமான இன்றியமையாத ஒரு பகுதியாகும். உலகெங்கும் மனிதத்தன்மை ஒரேமாதிரியாக இருக்கிறது. எல்லாக் காலங்களிலும், எல்லா இடங்களிலும் மனிதன் ஒரு சமூகப் பிராணியே யாவான். இந்த அடிப்படை மனிதத்தன்மையே சமுதாயத்தின் அமைப்பையும், வளர்ச்சியையும் அதன் எல்லாத் துறைகளிலும் கட்டுப்படுத்தி வழிநடத்துகிறது. குடும்பம், குலம், அரசு, உலகம் உள்ளிட்ட அமைப்பு யாவும் சமூக வளர்ச்சியின் தவிர்க்க முடியாத சுவடுகளாகும். மனிதன் அணுசக்தியினால் அழிக்கப்படாமல் அதனின்று நன்மைபெற வேண்டுமேயானால், உலகத்தின் செயலமைப்பில் மேலும் பல முன்னேற்றங்கள் தேவைப்படும்.*

இவ் விஷயத்தில் பல்வேறான முயற்சி வகைகளைக் கையாளலாம். ஆனால், இங்கிலாந்தில் தொழிற்புரட்சி ஏற்பட்ட காலத்திலிருந்தே, தொழில் உற்பத்தி முறைகளுக்கு உட்பட்ட சமூக முறைகளின் அடிப்படையில்தான் உலகத்தின் அமைப்பு முறை தொடர்ந்து வளர்ச்சி அடைந்திருக்கிறது. எனவே, இன்றைய தொழில்துறை சார்ந்த சமுதாயத்தில் ஏற்கெனவே வெளிப்படையாகத் தோன்றிய இயக்கச் சக்திகளைப்

(dynamic forces) பயன்படுத்துவது மிகவும் பயனளிக்கக் கூடிய அணுகும் முறைகளில் ஒன்றாகும். தொழில்முறை எல்லா இடங்களிலும் மக்கள் ஒருவரையொருவர் சார்ந்திருக்கும் தன்மையை வளர்த்ததுடன்; கூட்டுறவு முறையின் வளர்ந்துவரும் முக்கியத்துவத்தையும் தொடர்ந்து வலியுறுத்தி வருகிறது. எனவேதான், தொழிலாளர் சங்கங்கள் இக் காலத்தில் மிகவும் மகத்தான பொருளாதார நிறுவனங்களாக இருக்கின்றன. குடியாட்சியின் எதிர்காலம் தொழிலாளர் சங்கங்களின் வளர்ச்சியுடன் பின்னிப் பிணைந்துள்ளது.

தொழிலாளர் சங்கத்தின் நோக்கங்கள்: உலகத்தின் பல பகுதிகளிலும் தொழிலாளர் சங்கங்கள், தங்கள் உறுப்பினர்களின் வேலைசெய்யும் நிலைமையைக் காப்பாற்றிச் சீர்படுத்துதல், அவர்களின் தொழில் வாழ்க்கைநலனை மேம்பாடடையச் செய்தல், மேலும் அவர்களின் படித்தரத்தைப் பொதுவாக உயர்த்துதல் ஆகிய உடனடியான நோக்கங்களுக்காகவே ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளன. ஆனால், ஓர் இயக்கம் என்ற முறையில் பார்க்கும்பொழுது, தொழிலாளர் இயக்கம் தனியார் சொத்துரிமைக்கு எதிரான ஒரு முறைப்படியான இயக்கத்தின் தத்துவத்துடனும், நடைமுறையுடனும் நெருங்கிய தொடர்பினைக் கொண்டுள்ளது. உண்மையில் தொழிலாளர் இயக்கம் முதலாளித்துவத்தின் வளர்ச்சியின் காரணமாகவே தோன்றி, முதலாளித்துவ முறையின் சுரண்டுதலுக்கு ஒரு விடையாகவும் அமைந்தது. ஏதோ ஒரு வரலாற்றுக் கட்டத்தில் இது முழுத் தீவிரமான திட்டமாக உருப்பெறாமல் நின்றிருக்கவேண்டும். ஆனால், தனியார்துறைத் தொழில் முயல்வோரை (entrepreneur) நீக்கிவிடுவதுதான் தொழிலாளர் இயக்கத்தின் இறுதியான குறிக்கோளாகும். இதற்கென மேற்கொள்ளும் வழிமுறைகள் மூர்க்கத்தன்மை உடையனவாகவோ சட்டத்துக்குட்பட்டனவாகவோ இருக்கலாம். அவை படிப்படியாகவோ திடீரென்றோ கையாளப்படலாம். இவைபோன்ற வேறுபாடுகள்தாம் தொழிலாளர்பற்றிய பல்வேறான தத்துவங்கள், கோட்பாடுகள் தோன்றுவதற்குக் காரணமாக இருந்திருக்கின்றன என்பதில் ஐயமில்லை. இப்போது நெருக்கடியான பிரச்சினையாகிய சமூகச் சீர்குலைவுக்கு இவை ஒவ்வொன்றும் அத்தியாவசியமானதொரு தீர்வு அளிப்பதாகவே காணப்படுகிறது. அவர்களுடைய செல்வாக்கு, காலத்துக்குக் காலம், இடத்துக்கு இடம் மாறுபட்டு வந்திருக்கிறது. அவை யாவும் சிக்கலானதொரு பல்வகைப்

பாடு உடையவையாகும். இவ் வமைப்பின் பாணி ஆண், பெண் ஆகியோரின் மாறுகின்ற தேவைகள், விருப்பங்கள், மனப்போக்குகள் ஆகியவற்றிற்கு ஏற்றவாறு என்றுமே மாறி வருகிறது. ஆனால், சங்கங்களை அமைக்க மனிதன் கொண்டுள்ள முதன்மையான இயல்புணர்ச்சியையும் தனியாரின் உடைமையை ஒழிக்கும் இறுதியான குறிக்கோளையும் இவை யாவும் வெளிப்படுத்துகின்றன. எனவே, எல்லா அரசியல் கட்சிகளும் சமுதாயப் பேரறிஞர்களும் இன்றைய தொழில் துறை சார்ந்த சமுதாயத்தில் தொழிலாளர் சங்கங்கள் மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததோர் இடத்தை வகிக்கின்றன என்பதை உணர்ந்திருக்கின்றனர். புரட்சிகரமான திட்டத்திற்கு உதவிபுரிவதற்குத் தொழில்துறைப் பூசல்களின்மூலம் கசப்பை வளர்ப்பதற்கு எங்கும் செய்யப்படும் தீவிர முயற்சிகளுக்கு இதுவே காரணம்; மாறுக, குடியாட்சியைக் காப்பாற்றும் வகையில் இத்தகைய பூசல்களின் கடுமையைத் தணிப்பதற்கு எல்லாவிடங்களிலும் எடுத்துக்கொள்ளப் படும் தீவிர முயற்சிகளுக்கும் இதுவே காரணமாக இருக்கிறது.

குடியாட்சியுள்ள நாடுகளில், தொழிலாளர் சங்கங்கள் சுயமான உரிமைகொண்டு இருக்கவும் இயங்கவும் செய்கின்றன. இவை சில சட்ட வரையறைகளுக் குட்படுத்தப் பட்டுள்ளன. இவை அரசாங்க அதிகாரத்தை எப்பொழுதுமே எதிர்த்து நிற்காவிட்டாலும், ஆட்சியிலுள்ள அரசாங்கங்கள் இவைகளை என்றுமே நட்புக் கண்ணோட்டத்துடன் பார்ப்பதில்லை. இப்பொழுது நடக்கும் பதிகத்தில் ஃபிரான்சிலும், இத்தாலியிலும் இவை பொதுவாக நேர்முகமாகவும், தீவிரமாகவும் ஆட்சியிலுள்ள அரசாங்கங்களை எதிர்த்தே வருகின்றன. பிரிட்டனிலும் ஆஸ்திரேலியாவிலும் தொழிலாளர் சங்கங்கள், தாங்கள் என்றுமே நாட்டுப் பற்றுடையவை என்று சொல்லத் தவறுவதில்லையானாலும், அவை ஆட்சியிலுள்ள அரசாங்கத்தைச், சில சமயம் தீவிரமாகவும் எதிர்த்து வருகின்றன. ஸ்கான்டிநேவிய நாடுகளில் ஆட்சி செலுத்துகின்ற அரசாங்கத்திற்கும் தொழிலாளர்க்குமிடையே மனப்பூர்வமான ஒத்துழைப்பு இருக்கிறது.

பிரிட்டனில், ஒரு நூற்றாண்டு காலப் போராட்டத்திற்குப் பிறகு, தொழிற் சங்கங்கள், போருக்குப் பிந்திய காலத்தில், நாட்டின் அரசியல், பொருளாதாரச் சமூகக் கொள்கையை உருவாக்குவதில் மகத்தான அதிகாரத்தைப் பெற்றுள்ளன.

பிரிட்டனிலுள்ள தொழிலாளர் இயக்கம் குறுகிய காலத்திலேயே தனியார் உடைமைக்கு எதிராக, பெருமளவில் சோஷியலிசத் திட்டங்களை நிறைவேற்ற, அங்குள்ள அரசாங்கத்தைக் கட்டாயப்படுத்தும் என்று அதுபோது பல வட்டாரங்களிலும் எதிர்பார்க்கப்பட்டது. இத்தகையதொரு திட்டத்தை நிறைவேற்ற அப்பொழுது நிலவிய சூழ்நிலை ஏற்றதாக இல்லை. பழமை பேணும் கன்சர்வேடிவ் கட்சியினர் மீண்டும் ஆட்சிக்கு வந்ததே இதற்குச் சான்று. இருப்பினும், தொழிலாளர், தாங்கள் கடுமையாக உழைத்துப் பெற்ற செல்வாக்கில் பெரும் பகுதியை இன்னும் தம்மிடம் தொடர்ந்து வைத்துக்கொண்டுதான் இருக்கின்றனர். புதிய சட்டங்களை உருவாக்குவதிலும், நடப்புச் சட்டத்தை நிருவகிப்பதிலும் ஒரு முக்கியப் பங்கினை இது வகிக்கிறது. சட்டமுறை வாரியங்கள், தொழில் நீதிமன்றங்கள், ஊதியக் கவுன்சில்கள் ஆகியவற்றில் தொழிலாளருக்குப் பிரதிநிதித்துவம் அளிக்கப்பட்டுள்ளது. நிலக்கரிச் சுரங்கங்கள், ரயில்வே, மற்றும் ஏனைய நாட்டுடைமையாக்கப்பட்ட தொழில்கள் முதலியவற்றை நிர்வாகம் செய்யும் அமைப்புகளிலும் பிரதிநிதித்துவம் பெற்றிருக்கின்றனர்.

தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் மாதிரிகளைப்பற்றிய கீழ்வரும் பிரிவில் அமெரிக்கா, இத்தாலி, ஜெர்மனி ஆகிய நாடுகளிலுள்ள தொழிலாளர் இயக்கத்தின் தனித்தன்மைகள் கூறப்பட்டுள்ளன.

ஆ. தொழிலாளர் சங்கத்தின் மாதிரிகள்
(Models of Trade Unionism)

முதலாளித்துவ மாதிரியில் அமைந்த தொழிலாளர் சங்கம் (Capitalist Model): அமெரிக்காவிலுள்ள தனியார் உடைமையின் அளவிடமுடியாத பலம், வரலாறு அறிந்த உண்மையாகும். இந் நாட்டில் தொழிலாளர் வகுப்பினரைச் சேர்ந்த முன்னோடிகளே தொடக்கத்தில் குடியேறினர். தங்கள் சுய முயற்சியைக்கொண்டு அவர்கள் விவசாயம், வணிகம் ஆகியவற்றின் மூலமாகத் தங்களுக்கெனச் சொத்துத் தேடிக் கொண்டார்கள். ஒவ்வொருவரின் உடைமையும் இயற்கையில் சிறிதளவாகவே இருந்தது. எனவே, தனியாரின் சுய நலமும், பொதுமக்களின் சமூகநலமும் ஒன்றுக்கொன்று மாறுபடாதவையாக இருந்தன. தனியாரின் சொத்தில் ஏற்படு

கின்ற ஒவ்வொரு மிகுதிப்பாடும் சமுதாயத்திலுள்ள உற்பத்திச் சாதனங்களில் ஏற்படுகின்ற மிகுதிப்பாடாகவே இருந்தது. இது மனிதனின் தேவைகளை முழுவதுமாக நிறைவு செய்வதற்கும், வாழ்க்கைத்தரம் உயருவதற்கும் காரணமாயிருந்தது. செல்வம் சிறிய அளவுகளில் தனியாரிடம் இருந்ததால் உழைப்பு, திறமை, சிக்கனம் போன்ற தன்மைகள் அமையப்பெற்று யாவருக்கும் அது எளிதில் கிட்டியது.

இன்றுகூட, அமெரிக்காவின் கோடிக்கணக்கான டாலர்கள், செல்வம் படைத்த பிரம்மாண்டமான அதிசயிக்கத்தக்க கார்ப்பொரேஷன்களின் அமைப்பில் பல்லாயிரக்கணக்கான சிறு முதலீட்டுக்காரர்கள் மறைந்துநிற்கின்றனர் என்பதைக் கூறவேண்டும். எனவே, அமெரிக்க நாடு உண்மையாக உடைமையுடையவர்கள் நிறைந்த ஒரு நாடாகும். அங்குள்ள மக்களில் பெருவாரியானவர்கள் நாட்டுப்புறங்களிலும் நகரப்புறங்களிலும் உள்ள பெரும் நடுத்தர வகுப்பைச் சேர்ந்தவர்கள். தனியார் உடைமை அடிப்படையானதொன்று என்பதில் அவர்கள் உறுதியான நம்பிக்கை கொண்டுள்ளனர். வேலையளிப்பவர்கள் தங்கள் சொத்துரிமைகளைத் தவருன வழிகளில் வரையறை மீறிப் பயன்படுத்துவதைத் தடுப்பதற்கென, தொழிலாளர்கள் கொண்டுவரும் சட்டதிட்டங்களையும், தொழிலாளர் சங்கத் திட்டங்களையும் நிறைவேற்றுவதற்கு அமெரிக்கப் பொதுமக்களின் அபிப்பிராயம் எப்போதுமே ஆதரவு அளித்து வந்திருக்கிறது. ஆனால், தொழிலாளர்கள், தனியார் தங்கள் சொத்துகளை ஒழுங்கான முறையில் பயன்படுத்துமாறு கட்டுப்படுத்துவதை விட்டுவிட்டு, அதற்குப்பதில் அதனை அடியோடு ஒழிக்க எத்தனிக்கிறார்கள் என்ற ஐயம் எப்போது ஏற்பட்டாலும், பொதுமக்கள், தொழிலாளர் சங்கத்தை எதிர்க்கிற வேலையளிப்பவர்களுடன்தாம் வெளிப்படையாகச் சேர்ந்துகொள்ளுகிறார்கள்.

அமெரிக்கப் பொதுமக்கள், ஒரு சர்வாதீன எதிர்ப்பு ஆர்வத்தையோ புரட்சி மாறுதலை எதிர்க்கும் ஆர்வத்தையோ எளிதில் மேற்கொண்டுவிடுகின்றனர் என்பதை 19ஆவது, 20ஆவது நூற்றாண்டுகளின் அமெரிக்க வரலாறு காட்டுகின்றது. அமெரிக்கச் சமுதாயம் சமூக,பொருளாதாரத் துறைகளில் பழைமை விரும்பியாக இருப்பதன் காரணமாக, ,உள்ளவர்கள்', 'அற்றவர்கள்' என்ற இருசாராரின் தீவிரப் போக்கிற்கும் எதிராகத் தன்னைக் காத்துக்கொள்ளும் சுய

பாதுகாப்புக்குக் கடும் சக்தியுடையதாக இருக்கிறதென்றே சொல்லவேண்டும். நெருக்கடி காலங்களில், ஆட்சியிலுள்ள அரசாங்கத்தாலும்கூட இவ் விரண்டு தீவிர எல்லைகளில் ஏதாவது ஒன்றிற்குச் சாதகமாகத் தன் அதிகாரத்தைச் செலுத்தமுடியாது. அமெரிக்கத் தொழிலாளர் தலைவர்கள் அரசாங்கத்தில் கொண்டுள்ள இணையற்ற அவநம்பிக்கைக்கு அடிப்படையான காரணம் இதிலேதான் காணக்கிடக்கிறது. நிர்வாக அதிகாரம் தொழிலாளர்களுக்கு எதிராகப் பயன் படுத்தப்படாது என்று உறுதி அளிக்கப்பட்டாலும்கூட, இவ் வதிகாரம் பரவுவதைத் தொழிலாளர் தலைவர்கள் விரும்புவதில்லை. நடுத்தர வகுப்பினரின் கருத்துத் தொழிலாளர்களின் தீவிர நடவடிக்கைகளுக்கு ஆதரவாக இல்லாத போது, எந்த முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததொரு தொழில் நிறுவனத்திலும் வேலைநிறுத்தம் செய்யும் அச்சுறுத்தலை ஒத்த ஒரு நெருக்கடி காலத்தில் அரசாங்கத்தால் தொழிலாளர்களுக்குப் பாதுகாப்பு அளிக்க முடியாது என்பதை அவர்கள் நன்கு உணர்ந்திருக்கின்றனர். 1890-ல் தீவிர சிண்டிகலிச முழுமைத் திட்டம் ஒன்றை நிறைவேற்ற முயற்சித்த சிகாகோ அரசின்மைக் கொள்கையினரை முறியடித்த நிகழ்ச்சியையும், போர் நிறுத்தத்திற்கு ஓராண்டிற்குப் பின்னர், வேலைநிறுத்தம் செய்த நிலக்கரிச் சுரங்கத் தொழிலாளர்களுக்கு எதிராகத் தடை உத்தரவு பெறுவதற்கெனப் போர்க்கால நிலைச் சட்டத்தைப் (War-time Level Act) பிரயோகம் செய்ததையும், சிறு சொத்துடையவர்களைக் கொண்ட, சுய-திருப்தி பெற்றதும் பிரம்மாண்ட வளர்ச்சி எய்தியதும் ஆகிய சமுதாயத்தின் இயல்பான நடத்தைக்கு இருபெரும் எடுத்துக்காட்டுகளாகக் கூறலாம். மனிதாபிமானப் பணியைப் பரப்புவதற்குப் புரட்சிகரமான அரசு உடைமையாக்கும் முறைதவிர, அமெரிக்கா என்றுமே சாதகமானதொரு நிலமாக இருந்திருக்கிறது என்று அமெரிக்காவின் பெருமைபற்றிக் கூறுங்கால் சொல்லத்தான்வேண்டும். அமெரிக்கத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் தனித்தன்மைகள் எல்லோரின் கவனத்தையும் ஈர்ப்பதுடன், மார்க்சின் மாபெரும் நூலிலிருந்து எழுந்த தொழிலாளர் இயக்கக் கோட்பாட்டில் உள்ள குற்றங்குறைகளையும் வெளிப்படுத்துகின்றன. முதலாளித்துவத்தின் தாங்கும் சக்தியைக் குறைத்தும், புரட்சிகர மாற்றத்தில் தொழிலாளர் கொண்டுள்ள ஆர்வத்தை அதிகமாக்கியும், பெரும்பாலும் மதிப்பீடு செய்யப்பட்டிருப்பதாக அவை காட்டுகின்றன. ஓரளவிற்கு இத்

தன்மைகள் அமெரிக்க வரலாற்றின் குறிப்பிட்ட சில அம்சங்களிலிருந்து எழுவதாகக் கூறலாம். ஆனால், அவைகளை அடிப்படையான மனிதத்தன்மையிலிருந்தும், மனிதனின் ஆழ்ந்த உணர்ச்சிகளிலிருந்தும் எழுந்த நடத்தைப் பாணிகளுக்கு எடுத்துக்காட்டாகவும் கொள்ளலாம்.

எவ்வாறாக விருப்பினும், அமெரிக்கத் தொழிலாளர்கள் பகைச் சூழ்நிலையில் சிறுபான்மையோராக இயங்க வேண்டியிருப்பதன் விளைவாக, ஒரு நூற்றாண்டுகாலமாக நடந்து வந்த போராட்டத்தின்போது, வழிவழி வந்த தொழிலாளர் இயக்கத்தின் சோஷியலிச வகுப்பு உணர்ச்சி (Socialistic class-Consciousness) அமெரிக்காவில் கைவிடப்பட்டது. மாறாக, ஒரு வலிமை வாய்ந்த தொழிலாளர் சங்கத்தினரின் 'வேலை மற்றும் கூலிபற்றிய விழிப்புணர்ச்சி' ஏற்பட்டது. வேலையை மையமாகக்கொண்டு அமைக்கப்படும்போதுதான் தொழிலாளர் இயக்கமானது, பிளவுகளை எதிர்க்கும் வலிமையைப் பெறும் என்பது கண்டறியப்பட்டுள்ளது. மேலும், கூலியாள்களை ஒன்றாக இணைக்கும் பிணைப்பு உண்மையில் சங்கச் சீட்டே (Union Card) அன்றி, அரசியலோ சோஷியலிசக் கோட்பாடுகளோ அல்ல. இறுதியாக நிகழவிருக்கும் சோஷியலிசப் போராட்டத்திற்கு ஓர் இன்றியமையாத நீண்டகால முயற்சி என்ற வகையில்தான் தொழிலாளர் சங்கங்கள் முக்கியத்துவம் உடையன என்று தத்துவவாதிகள், தொழிலாளர் சங்கங்களை ஏற்படுத்தியவர்கள், பன்னாட்டு உறவில் நம்பிக்கையுள்ளவர்கள் ஆகிய பழைய குடியேற்றக்காரர்கள் கருதினர். ஆனால், அமெரிக்கத் தொழிலாளரையும், பொதுமக்கள் அபிப்பிராயத்தையும் சர்வாதீன எதிர்ப்புக்கு அப்பாற்பட்ட கிளர்ச்சிகளில் ஈடுபடுத்த முடியாது. எனவே. ஏதாவதோர் உடனடியான அரசியல் நடவடிக்கையில் அவர்களை ஈடுபடுத்தும் எந்த முயற்சியும், தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்திலும், பிறகு சோஷியலிச இயக்கத்திலும் தலைவர்களுக்குள்ள செல்வாக்கைக் குறைத்துவிடும். ஆகையால், புரட்சிக்கு இடமளிக்கும் வாய்ப்பு மிகக் குறைந்த ஒரு தொழிலாளர் சங்கத் திட்டத்தில் தாங்கள் கட்டுண்டுவிடுவதை அமெரிக்கச் சோஷியலிஸ்டுகளில் பெரும்பான்மையோர் விரும்பவில்லை. அதனால் அவர்கள் சோஷியலிச இயக்கத்தில் தீவிரமாக ஈடுபடுவதைக் கைவிட்டுத் தங்களுடைய தொழிலாளர் சங்கங்களில் மிகுந்த அக்கறை செலுத்தினர். கூட்டுப் பேரம் (collective bargaining) ஆக்கச்சக்தி வாய்ந்த ஒரு சமூக நிறுவனமாகவும், தொழில்துறைத் தன்னாட்சி (Industrial self

government) என்ற உயர்வான குறிக்கோளைச் சிறுகச்சிறுக வாயினும் அடைவதற்கான ஒரு கருவியாகவும் ஆவதற்கு வேண்டிய ஊக்கமளித்திருப்பது, அமெரிக்க ஐக்கிய நாடுகள் அடைந்திருக்கும் மற்றொரு வெற்றியாகும். கூட்டுப் பேரம், தொழில்வாழ்க்கையின் இயற்கையான அல்லது இயல்பான முறையாகாது என்பது ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது. இது கூட்டுறவு ஆர்வத்தைக் கட்டளையிடும் பகுத்தறிவின் ஆட்சிக் குட்பட்டதாகையால், இதை அனுபவத்தால் பெற்ற குணம் என்றே சொல்ல வேண்டும். வேலை நிபந்தனைகளை நேரடியாகக் குறிப்பிடுகிற விதிகளின் கோவைமூலம் தொழிற் சட்ட திட்டங்களைக் கட்டுப்படுத்துகின்ற அரசாங்க நடவடிக்கைகள் தாம் இக் கூட்டுப் பேரத்திற்குப் பதிலான மாற்று முறையாகும். மனிதனின் பொருளாதார விவகாரங்களை அரசாங்கம் கட்டுப்படுத்துவதைப் பல நாடுகளும் பரவலாக மேற்கொள்ளும் பொழுது, அமெரிக்காவில் கூட்டுப் பேரம் ஒரு 'குடியாட்சி முறை' என்ற வகையில் ஆராயப்பட்டு வருகிறது. குடியாட்சியில் அதன் முக்கியத்துவத்தைத் தொழிலாளர்களும் தொழில் நிர்வாகமும் உணர்ந்துள்ளனர். தொழிற் பூசல்களுக்கு அதிக அமைதியான தீர்வைக் காணவும், தொழில்துறை தன்னாட்சியைப்பற்றிய சரியான கருத்து ஏற்படுவதற்கும் சாதகமாக இப் பேர முறையைப் பற்றிய செயலறிவும் இதனால் வளரும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. எவ்வாறாக விருப்பினும், அமெரிக்காவிலுள்ளது போன்ற முதலாளித்துவ மாதிரியில் அமைந்த தொழிலாளர் சங்க இயக்கம், கட்சி அரசியலில் அக்கறை காட்டாத நடுநிலைமையான ஒரு வகையானது என்பது தெளிவு. கூட்டுப் பேர முறையில் உச்ச அளவு நம்பிக்கை வைத்தும் கோட்பாட்டு அரசியலில் சிறிதும் அக்கறை இன்றியும், கூலிக் கண்ணோட்டத்தின் அடிப்படையான கொள்கைகளில் பற்றுக்கொண்டும் இது இருக்கின்றது என்பதைக் கூறவேண்டும்.

ஃபாசிசப் பாணி (Fascist Model) *: ஃபாசிசம் என்ற அரசியல் கோட்பாடு இத்தாலியில் பெனிடோ முசோலினியால் 1922-ல் குடியாட்சி முறைக்கு ஒரு மாற்றுமுறையாகப் புகுத்தப்பட்டது. இதன் சமூகத் தத்துவம் குடியாட்சிக் கருத்துக்கு முற்றிலும் முரண்பாடானது. சமுதாயம் என்பது, எல்லோருடைய மகிழ்ச்சியையும் நலனையும் குறிக்கோளாகக் கொண்டதும், சுயேச்சையான உரிமைவாய்ந்தவர்களைக் கொண்டதுமான ஓர் அமைப்பு என்றே குடியாட்சி கருதுகிறது. அரசு என்பது,*

தனிஒருவனின் குறிக்கோள்களை அடைதல், மனிதனின் தனியுரிமையையும் மதிப்பையும் உயர்த்துதல் ஆகியவற்றை அடைவதற்கான கருவியாகமட்டுமே உள்ளது. பெரும்பான்மையோர்க்குள்ள ஆட்சி செய்யும் உரிமை, அவ் வாட்சியின் தகுதியையும், மெய்யறிவையும் மறுக்கும் சிறுபான்மையோரின் உரிமை இவை இரண்டும் மக்கள் இறைமை, சம வாய்ப்பு, தனி மனித உரிமை போன்ற அம்சங்களைத் தம்முள் இயற்கையில் கொண்டுள்ளன. இதன் விளைவாக, குடியாட்சியின்கீழ்த் தனியொருவனின் நடவடிக்கைகளில் அரசு குறைந்த பட்ச அளவுக்கே தலையிடுவதால், சமுதாயப் பொதுநலமும், தனி ஒருவனின் தன்னுரிமையும் ஒரே நேரத்தில் பாதுகாக்கப் படுகின்றன.

மாறாக, ஃபாசிசக் கட்சி, தனிஒருவனின் விருப்பங்கள் சமூகத்தின் குறிக்கோள்களுக்கு முழுவதுமாகக் கீழ்ப்படுத்தப் படவேண்டும் என்றும், தனிஒருவன் எல்லாச் சூழ்நிலைகளிலும் அரசுக்குக் கீழ்ப்படியவேண்டும் என்றும் கூறுகிறது. அறிவுக்கூர்மையுடனோ திறமையுடனோ அரசியல் உரிமைகளை உபயோகிப்பதிலும், அரசியல் சக்தியை ஆள்வதிலும் பெரும்பான்மையோர் திறமையில் அதற்கு நம்பிக்கையில்லை. ஆவேசம் நிறைந்த சிறுபான்மை ஃபாசிஸ்டுகள் தாம் அரசு எப்படியிருத்தல் வேண்டும் என்பதை நிர்ணயிக்க வேண்டும். அந்த அரசே மிக உயர்ந்த அரசாகும். இவர்களுக்குச் சமுதாயம்தான் குறிக்கோள்; அதை அடைவதற்கான சாதனம் தனி நபர்கள் ஆவார்கள். ஆகவே, தனி நபர்களைச் சமுதாயநலத்தைப் பெறுவதற்கான கருவிகளாகப் பயன்படுத்துவதே அதன் நோக்கம். தனிஒருவனின் உரிமைகள் அரசின் உரிமைகளால் எழுபவை என்றமட்டிலுமே ஏற்கப்படுகின்றன.

ஃபாசிஸ்டு அடிப்படையில் இயங்குகிற அரசாங்கம், தங்களுடைய சொந்தநலத்தில் அக்கறை காட்டாது, அரசுக்காக மட்டும் பணிபுரிய விரும்பும் திறமை வாய்ந்தவர்களைக் கொண்ட அரசாங்கம் ஆகும். ஒரு சர்வாதிகாரியின் தலைமையின்கீழ் உள்ள ஆவேசங்கொண்ட சிறுபான்மைக் கட்சி ஒன்றின் அதிகாரத்திற்குட்பட்ட முழு இறைமை படைத்த அரசின் ஆட்சியே ஃபாசிசத்தின் முதுகெலும்பாகும். குறுகிய தன்னலம் பேணுவதைவிடுத்து, கூரறிவுள்ள முடிவுகளை எடுப்பது பெருவாரி மக்களுக்கு முடியாது என்ற காரணத்தால் அவர்களுக்குத் தேசிய ஆட்சிமன்றங்களில் இடம்

இல்லை. ஆட்சி செய்வதற்கான திறமை, அரியதோர் இயற்கைத் திறமாகவும், தேர்ந்தெடுத்த ஒரு சிலரது உரிமையாகவும் கருதப்பட்டது.

ஃபாசிசம் சமாதானம் விரும்புவதைக் குறைகூறிப் போரைப் பாராட்டுகிறது. அது மேன்மையின் முத்திரையை நாட்டுப்பற்றுக்கு அளித்து, ஏகாதிபத்தியத்தை நாட்டு முன்னேற்றத்துக்கு இன்றியமையாததொரு காரணியாகக் கருதுகிறது. சமுதாயத்தின் தேவைகளை வலுக்கட்டாயமான முறையில் அடையவேண்டியிருப்பதால்—போர் இதற்கு ஓர் உண்மையான காட்டு—ஃபாசிசம் ஆவேசமான திட்டங்கள் மூலம் நாட்டைச் சக்தியூட்டி வைக்கிறது. இத்தகைய திட்டங்களில் சமாதானம் எந்தவிதப் பயன் அற்றதாகவும், முன்னேற்றத்திற்கு நிச்சயமானதொரு முட்டுக்கட்டையாகவும் உள்ளது. தனிக் கூட்டுமுறை ஃபாசிச அரசில், தனிச் சொத்துரிமைக்கு ஊக்கம் அளிக்கப்படுவதுடன், தனியார் முயற்சிக்கும் தகுந்த இடம் அளிக்கப்பட்டுள்ளது. ஆனால், நாட்டு நலன்களுக்குத் தலையாய முக்கியத்துவம் அளிக்கப்படுவதால், அரசு எந்த நேரத்திலும் நேர்முகமான கட்டுப்பாடு, நேர் நிர்வாகம் ஆகியவற்றைக்கொண்டோ மறைமுகமான உதவி, ஒழுங்குபடுத்துதல் ஆகியவற்றைக் கொண்டோ பொருளாதார உற்பத்தியில் தலையிடும். மூலதனமும், உழைப்பும் சமுதாய வளர்ச்சிக்கான கருவிகளாக மட்டுமே கருதப்படுகின்றன. எனவே, அவை தங்களுக்குள்ள வேறுபாடுகளை அமைதியான வழியில் தீர்த்துக்கொள்வதுடன், அரசு ஆணையிடுகின்ற அமைதிக்கும் கீழ்ப்படிந்திருக்க வேண்டும். நாட்டின்கண் தோன்றுகின்ற வகுப்புப் பூசல்கள் தவறானவை என்றும், நாடுகளுக்கிடையே ஏற்படுகின்ற போர் புனிதமானதொன்று என்றும் கருதப்படுகின்றன.

தொழிலாளர்களும், முதலாளிகளும் தங்களுடைய சுய விருப்பங்களுக்கும் எண்ணங்களுக்கும் மட்டுமே ஏற்றவாறு முறையே வேலை, உற்பத்தி ஆகியவற்றைச் செய்வதை, 1926ஆம் ஆண்டு, ஃபாசிசத் தொழிலாளர் உரிமைப் பத்திரம் (The Fascist Labour Charter of 1926) தடைசெய்தது. வேலை, உற்பத்தி ஆகிய இவைகளின் நோக்கம், வலிமை வாய்ந்ததோர் அரசை நிறுவுவதேயாகும். தனியார் முயற்சிதான் மிக்க பயனுறுதி வாய்ந்த பொருளாதார நடவடிக்கை முறையெனக் கருதப்பட்டாலும், அது எப்பொழுதுமே அரசுக்குப் பொறுப்புடையதாக இருக்கவேண்டும். பொருளாதார

முயற்சியில் தொழிலாளர் முக்கியக் கூட்டாளியாக ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டாலும், நாட்டின் நோக்கங்களை அடைவதற்கான பொறுப்பை அரசு ஏற்காதவரையில், பொருளாதார நடவடிக்கைகளை இயக்குவது வேலையளிப்பவரின் கையில் இருந்தது.

வேலைநிறுத்தங்களும், கதவடைப்புகளும் தடைசெய்யப்பட்டன. எவ்விதமான சட்டமீறலுக்காகவும் வேலையளிப்போர், தொழிலாளர் ஆகிய இருவர்மீதும் அபராதம் விதிக்கப்பட்டது. இரு பகுதியினருக்கும் இடையே ஏற்படும் சச்சரவுகள் இவற்றிற்கெனத் தனியே ஏற்படுத்தப்பட்டிருக்கும் தொழிலாளர் நீதிமன்றங்கள் (Labour courts) மூலம் தீர்க்கப்பட்டன. இருவருக்குமிடையே சட்டச் சமநிலையைப் பாதுகாப்பதற்காகவும், உற்பத்தி, வேலை ஆகியவற்றைச் சீர்படுத்தவும் வேலையளிப்போருக்கும் தொழிலாளருக்கும் தொழில்முறையான சங்கங்கள் அமைக்கப்பட்டன. பல்வேறு பொருளாதார வகுப்பு நலங்களையும் உற்பத்திக்குள் கொண்டுவருகிற கூட்டு நிறுவனங்கள் யாவும் அரசாங்கத்தின் அங்கங்களாகக் கருதப்பட்டன. அரசாங்கப் பறிமுதல், அரசாங்கக் கட்டுப்பாடுகள் ஆகியவற்றின் காரணமாக வேலையளிப்பவர்கள் எப்பொழுதும் அச்சம் கொண்டிருந்தனர். இதுபோன்ற சூழ்நிலைகளில் வேலையளிப்பவர்களுக்கோ தொழிலாளர்களுக்கோ சங்கம் அமைக்கும் உரிமை இல்லாதுபோயிற்று. எனவே இத்தாலியில் ஃபாசிச ஆட்சியின்போது, அரசாங்கத்தால், ஆணையிடப்படுகின்ற பணிகளைமட்டும் செய்வதும், ஆட்சியாளரின் அரசியல் தத்துவங்களுக்குக் கீழ்ப்படிந்திருப்பதுமான அரசாங்கத்தின் ஒரு கைப்பாவையாகவே தொழிற்சங்க இயக்கம் மாறியது.

தேசிய சோஷியலிச மாதிரியில் அமைந்த தொழிலாளர் சங்கம் (National Socialist Model): தொழிலாளர் உறவுகளைப் பொறுத்தவரையில் ஃபாசிசக் கட்சியினரின் அடிப்படைக் கோட்பாடுகளை வலியுறுத்திய தேசிய சோஷியலிசம் (National Socialism) ஜெர்மனியில் அடால்ஃப் ஹிட்லரால் 1933-ல் தோற்றுவிக்கப்பட்டது. கோட்பாட்டளவிலே இல்லாவிட்டாலும், நடைமுறையில் உறுப்பினராவதைக் கட்டாயப்படுத்தும் தொழிலாளர் முன்னணி (Labour front) என்ற விரிவான ஒரே அமைப்பால் தனித்தியங்கும் தொழிலாளர் சங்கங்கள் யாவும் ஈடுசெய்யப்பட்டன. வேலையளிப்பவர்களுக்கென்றும் ஒரு விரிவான அமைப்பு, 'தொழில், வணிக அரசியல் மன்றம்'

(Estate of Industry and Trade) என்ற பெயரில் இருந்தது. இவ் வமைப்புகள் முக்கியமாக, ஒருவரையொருவர் புரிந்து கொள்வதற்கு உதவியளிப்பதற்கும், பல்வேறு வகுப்பினரின் நலன்களை ஒற்றுமைப்படுத்துவதற்கும், அமைதியான உறவுகளைக் காத்து உற்பத்தியின் தரத்தையும் அளவையும் உயர்த்துவதற்குமே இருந்தன. ஒவ்வொரு மாவட்டத்திலும் தொழிலாளர் உறவுகளைக் கவனிக்கின்ற அதிகாரத்தையுடைய தொழிலாளர் காப்பாளர் (Labour Trustee) என்ற அரசாங்கப் பிரதிநிதி ஒருவர் இருந்தார். இருபது அல்லது அதற்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர்களைக் கொண்ட ஒவ்வொரு நிறுவனத்திலும் தலைவர்கள், நிர்வாகிகள் ஆகியோரின் தவருன அதிகாரங்களிலிருந்து தொழிலாளர்களைக் காப்பாற்றுவதற்கென்று ஓர் இரகசிய மன்றம் இருந்தது. தொழிலாளர் காப்பாளர்கள் இந்த மன்றங்களைக் கண்காணித்தனர்; தொழிலாளர் உறவுகள், நிலைமைகள் ஆகியவற்றிற்கான பொதுக்கோட்பாடுகளை வெளியிட்டனர்; கூலியின் அளவை நிர்ணயித்தனர்; எந்த நிறுவனத்திலும் பத்துச் சதவீதத்திற்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள் வேலையினின்று நீக்கப்பட்டால் நிலைமையை ஆராய்ந்து, கண்டறிந்ததைத் தொழிலாளர் அமைச்சரகத்திற்குத் தெரிவித்தனர். மேலும், ஒவ்வொரு மாவட்டத்திலும் காப்பாளருக்கு உதவியாகப் பதினுறு அங்கத்தினர்களைக்கொண்ட நிரந்தர மன்றம் ஒன்றும் இருந்தது. காப்பாளர்களால் அறிவிக்கப்பட்ட கூலிப்பட்டியல்களையும், தொழிலாளர் தொழில் உறவுகளுக்கான குறைந்தபட்ச ஏற்பாடுகளையும் வேலையளிப்பவர்கள் ஒப்புக்கொள்ள வேண்டியவர்களாக இருக்கிருர்கள். காப்பாளர், தொழிலாளருக்கான கூலிப்பட்டியலை வெளியிடுவதற்கு முன்னர், வல்லுநர்களைக்கொண்ட குழு ஒன்றைக் கலந்தாலோசிக்கலாம். ஆனுல், காப்பாளரே அதன் பொருளடக்கத்திற்கும், அதைச் செயற்படுத்துவதற்கும் பொறுப்பாளியாக இருந்தார்.

வேலையளிப்போர், வேலை செய்பவர் இவர்களுக்கிடையே ஏற்படும் வேறுபாடுகளைத் தீர்க்கச் சமூகக் கண்காணிப்பு மன்றங்கள் (Courts of Social Honour) நிறுவப்பட்டன. வேலையளிப்போரோ தொழிலாளரோ தாம் எடுத்துக்கொண்ட முயற்சியில் உண்மையுடன் உழைப்பது சமூக மதிப்பை உயர்த்துவதாகக் கருதப்பட்டது. ஒரு தலைவரையும் இரு உதவியாளர்களையுங்கொண்ட இதுபோன்ற மன்றங்கள் ஒவ்வொரு மாவட்டத்திலும் இருந்தன. இவ் வுதவியாளர்

களில் ஒருவர் வேலையளிப்பவர்; மற்றவர் இரகசிய மன்றத்தின் அங்கத்தினர்களில் ஒருவர். வேலையளிப்பவர்களோ அதிகாரத்தில் உள்ளவர்களோ அதிகாரத்தைத் தவறான முறையில் பயன்படுத்தல்—தொழிலாளர்களைச் சுரண்டுதல், அவர்களுடைய மதிப்புக்கு அவமானம் விளைவித்தல் ஆகிய இவைகள் உட்பட—தீய எண்ணத்துடன் அமைதியின்மையைத் தூண்டுதல், தொழில்துறை அமைதியைக் குலைப்பதாக அச்சுறுத்தல், ஆதாரமற்ற முறையீடுகளைப் பதிவுசெய்தல், காப்பாளரின் கட்டளைகளை மீறுதல், இரகசிய மன்ற அங்கத்தினர்கள் இரகசியமான செய்திகளை வெளிப்படுத்துதல் ஆகிய இவை போன்றவை சமூக மதிப்பிற்கு எதிரானவையாகும். இவற்றைச் செய்பவர்களுக்குத் தண்டனையாக எச்சரிக்கை செய்தல், கண்டனம் செய்தல், 10,000 ரைச் மார்க் வரையில் தண்டப் பணம் விதித்தல், இரகசிய மன்றத்தின் அங்கத்தினர் அல்லது தலைவர் பதவியிலிருந்து நீக்கப்படுதல், வேலை நீக்கம் செய்தல் முதலியவை நிறைவேற்றப்படக்கூடும். போருக்கு முந்திய ஜெர்மனியில் இவ்வாறுதான் ஜெர்மானிய நாட்டுத் தலைவரால் (Fuetrer) அரசின் தேவைகளுக்குத் தகுந்தவாறு, தொழிலாளர்களும், வேலையளிப்பவர்களும் கட்டுதிட்டப்படுத்தப்பட்டு வந்தனர். வேறு விதமாக உண்மையான தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் நாசி ஜெர்மனியால் வலுக்கட்டாயமாக ஒடுக்கப்பட்டது. ஆயினும், இவ்வியக்கம் தலைமறைவாக நலிவுற்ற நிலையில் நீடித்தது.

இவ்வாறாக, தேசிய சோஷியலிச மாதிரியில் அமைந்த தொழிலாளர் சங்க இயக்கம், நாட்டின் குறிக்கோள்களை அடைவதற்காகத் தொழிலாளர்களைத் திரட்டுவதையும், அரசாங்க ஆதரவில் அமைக்கப்படும் தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கு இடம் அளிப்பதற்காகத் தொழிலாளர்களின் அமைப்புகளைக் கட்டாயமாகக் கலைப்பதையும் வலியுறுத்துகிறது.

சோஷியலிச மாதிரியில் அமைந்த தொழிலாளர் சங்கம் (Socialist Model): மக்கள் கூட்டத்தைச் சுரண்டல்களிலிருந்து காப்பதையே முக்கியக் குறிக்கோளாகக் கொண்ட மார்க்சின் பொதுவுடைமைக் கொள்கை தனியார் சொத்துரிமை, தனியார் முயற்சி, சுயேச்சைத் துணிவு, வணிகப் போட்டி ஆகியவைகளிடத்தில் நம்பிக்கை கொள்ளவில்லை. இவற்றில் எதை எடுத்துக்கொண்டாலும், அது பொருளாதார, அரசியல், சமூகச் சமமின்மைகளை நீடிக்கச் செய்வதுடன் அவற்றை அதிகப்படுத்துகிறது என்று இக்கொள்கை கருது

கிறது. முதலாளித்துவ வளர்ச்சியின் உச்சநிலையை அடைந்துவிட்டதற் குறிகுறியாக ஃபாசிசம் விளங்குகிறது என்றும், முதலாளித்துவம் ஏற்கெனவே அழியத் தொடங்கிவிட்டது என்றும் மார்க்சின் ஆதரவாளர்கள் நம்புகிறார்கள். அவர்களுடைய கூற்றுப்படி, முதலாளித்துவத்தின் வரலாற்றுப் பணி சோஷியலிசத்திற்கு வழிகோலுவதாகும்.

தொடக்ககாலத்தில் முதலாளித்துவம் தங்குதடையற்ற போட்டிகள், தாமாகவே இயங்குகிற சந்தைகள் ஆகியவற்றின் வடிவில் இருந்தது. பின்னர் எல்லாப் பெரிய தொழில்துறை, வணிகத்துறை, நிதித்துறை, துணிவு முயற்சிகள் யாவற்றின் அமைப்பு, இயங்கும் முறை, விளைவுகள் ஆகியவற்றை அடக்கியாளும் பெரிய சர்வாதீன அமைப்புகளைக் கொண்ட கூட்டு முதலாளித்துவமாக (Collective Capitalism) மாறியது. உலகம் பரந்த கொள்ளை இலாப நடவடிக்கைகள், இவற்றிற்கு ஆதரவான பிறரைச் சுரண்டும் முறைகள், அரசியல் நாணயக்கேடுகள் முதலியவற்றைக்கொண்டு வளர்ந்ததுதான் முதலாளித்துவத்தின் எழுச்சியில் மற்றுமொரு காரணியாகும். நாட்டு உணர்ச்சியையும், சுரண்டும் ஏகாதிபத்தியத்தையும் பெருமைப்படுத்திக் காட்டிய ஃபாசிசத்திடமிருந்து தக்க சமயத்தில் ஆதரவு கிடைத்திருக்காவிட்டால், போதிய வளர்ச்சியின்மையால் முதலாளித்துவம் அழிந்துபோயிருக்கும். செல்வத்தின் குவிவும் (concentration of wealth), வறுமையின் வளர்ச்சியும் ஒன்றுக்கொன்று இணையான அளவிற்கு வளர்ந்துவிட்டமையால் ஃபாசிசக் கட்சியினருக்கு உலகெங்கும் எதிர்ப்பு ஏற்படுவதும், தனி நபர் முறையிலன்றிக் கூட்டு முறையில் அமைந்த புதியதொரு சமூக அமைப்பைத் தொடங்குவதும்தாம் அடுத்தபடியாக நிகழ வேண்டியவை ஆகும்.

விஞ்ஞான சோஷியலிசத்தை (Scientific Socialism) நிறுவிய கார்ல் மார்க்சின் பழமை வாய்ந்த கொள்கைகள், சோஷியலிசத்தின் இந்தத் தவிர்க்கமுடியாத வருகையைத் தன்னகத்தே கொண்டுள்ளது. ஆனால், தான் எதிர்பார்த்த வேகத்தில் மாற்றங்கள் சமுதாயத்தில் நிகழவில்லை என்று கண்டவுடன், தொழிலாளர்களை அவர்களுடைய உடனடியான விடுதலைக்காக ஒன்று திரட்டுவதன் தேவையையும், நியாயத்தையும் உணர்ந்துகொண்டு தன்னைச் சமாதானப்படுத்திக்கொண்டது. இதையே வேறுவிதமாகக் கூறின், முதலாளித்துவமும், குடியாட்சி அடிப்படையிலான மனிதாபிமானமும் சமுதாயத்தின் அடிப்படை அமைப்பாக இருக்கும் வரையில், ஒழுங்காக

அமையப்பெற்ற ஒரு தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் முக்கியத்துவத்தையும் அது உடனடியாக அமைக்கப்பட வேண்டிய அவசியத்தையும் மார்க்ஸ் உணர்ந்தார் என்றே சொல்ல வேண்டும்.

சோஷியலிசம் கடைசியாக அடையவேண்டிய குறிக்கோள் ஐயத்திற்கு இடமளிக்காத உறுதியான ஒன்ருக இருந்தாலும், அக் குறிக்கோளை அடையும் வழிமுறைகளைப் பொறுத்தவரையில், சோஷியலிசத்திற்கு விளக்கம் கூறும் அறிஞர்கள் என்றுமே ஒரே கருத்துடையவராயில்லை. நவீன நிலைமைகளைக்கொண்டு பார்க்கும்போது சோஷியலிசக் குறிக்கோளான கூட்டுச் சமுதாயமுறை (Collectivism) பழைய மரபுகளிலிருந்து முற்றிலும் மாறுபட்ட ஒரு முறையாகவே இருப்பதால், அது ஒரு புரட்சி என்றே தோன்றலாம். ஆனல், பல சோஷியலிசவாதிகளின் கருத்துப்படி இக் குறிக்கோளை அடையும் முறைகள் புரட்சிகரமாக—மூர்க்கத்தனத்தை உள்ளடக்கிய தொன்ருக இருக்க வேண்டும் என்ற வகையில் —அமைய வேண்டியதில்லை. சோஷியலிசம் ஓர் உயர்ந்த கருத்து. எனவே, அதனைக் குழப்பம் விளைவிக்கும் வகையிலே அமைக்கவேண்டியதில்லை. ஆர்வம்மட்டும் இருப்பின் குடியாட்சி முறையையும் அமைப்பையும் நன்கு பயன்படுத்திக் கொள்வதும், சட்ட முறையானதும் அமைதியானதும் ஆகிய வழிகளின்மூலம் கூட்டுச் சமுதாய முறையை விரிவுபடுத்துவதும் மனிதனின் திறமைக்கு உட்பட்டதேயாகும். பெரும்பாலும் வெறிச்செயல்களில் ஈடுபடுத்தும் நேரடி நடவடிக்கைகளின் விளைவுகளைப்பற்றி நிச்சயமாக எதுவும் கூறுவதற்கில்லை. வெறிச்செயல் பொதுத் தற்கொலையை (collective suicide) விளைவிக்கக்கூடிய அளவுக்குப் பயங்கரமானதும், பரவலானதுமான சமூக விரோத விளைவுகளை ஏற்படுத்தலாம். அதே நேரத்தில், குறிக்கோள் அற்றதொரு கொள்கையும் அழிவை நோக்கியே அழைத்துச் செல்லும் என்றும் நம்பப்படுகிறது. ஆகவேதான், போட்டிக் கோட்பாட்டிற்குப் பதிலாக, கூட்டுறவுக் கோட்பாட்டைக் மேற்கொள்ளுவதும், சட்டசபைமுறைச் சோஷியலிசத்தின்மூலம், நுண்ணறிவுள்ள திட்டங்களைக் கொண்டு சமூகத் தேவைகளை அடைவதும் ஆதரிக்கப்படுகின்றன. இதுதான் இணக்கத்தைக் கொண்டு ஏற்படுத்தும் புரட்சி (Revolution by Consent) என்று வழங்கப்படுகிறது. இது வெறித்தன்மை வாய்ந்த புரட்சியின்மூலம் ஒரே இரவில் தொடங்கப்பெறும் இலட்சியக் காமென்வெல்த் அரசைக் காட்டிலும், பயனுள்ள விரும்பத்தக்கதோர் அமைப்

பாகும். ஒவ்வொரு நாட்டிற்கும், ஒவ்வொரு சூழ்நிலைக்கும் ஒரேவிதமான முன்னேற்ற வீதம் குறிப்பிடப்படவில்லை. முன்னேற்றம் என்பது மக்களின் மரபுகள், அவர்களது அரசியல் நிறுவனங்கள், அவர்களது சமூக முன்னேற்றம் ஆகியவற்றை மிகவும் பொறுத்துள்ளது.

சுயேச்சையான மாதிரியிலமைந்த தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் சோஷியலிசம் குடியாட்சி முறையில் அமைந்துள்ள சோஷியலிசக் கோட்பாடுகளின் அடித்தளங்களைக் கொண்டுள்ளது. இச் சோஷியலிசம் தொழில்துறை அமைப்புகளை அல்லது இணைப்பான அமைப்புகளைத் தோற்றுவிக்கும் போக்கையும், வேலையளிப்போருடன் செய்துகொள்ளும் கூட்டு உடன்பாடுகளின்மேல் (collective agreements) நம்பிக்கையையும், ஆவேசமுறை ஆயுதங்களை இறுதி வழியாக மட்டுமே பயன்படுத்தும் மனப்பான்மையையும், வேலை செய்யும் நிலைமைகள், கூலி ஆகியவற்றைக் கட்டுப்படுத்துவதை வலியுறுத்தலையும், தொழிலாளர் பாதுகாப்புச் சட்டங்கள் சமூகக் காப்புறுதித் திட்டங்கள் ஆகியவற்றைக் கோருவதையும், பொருளாதாரச் சட்டமுறை அமைப்பில் ஓர் அங்கமாகத் தொழிலாளர் அமைப்பை ஏற்றுக்கொள்வதை விரும்புவதையும் தன் முக்கியமான கூறுகளாகக் கொண்டுள்ளது. அது ஏனைய அரசியல், தொழிலாளர் சோஷியலிசத் தொகுதியினருடன் ஒத்துழைக்கவும் தயாராக உள்ளது.

பொதுவுடைமை மாதிரியில் அமைந்த தொழிலாளர் சங்கம் (Communist Model): பொதுவுடைமை, மிகுந்த தீவிரமான வகையைச் சேர்ந்த சோஷியலிசம் ஆகும். மேலும், அது சமுதாயத்தைத் திருத்தி அமைக்கும் ஒரு தனிச் சிறப்பு வாய்ந்த திட்டமாக அடிக்கடி குறிப்பிடப்படுகிறது. சாதாரணச் சோஷியலிசத்தின் குறிக்கோளைப்போலவே அதனுடைய குறிக்கோளும் தொழிலாளர் பொது அரசை (Workers' Commonwealth) அடைவதாகும். ஆனால், இக் குறிக்கோளை அடைவதற்கான வழிமுறைகளைப் பொறுத்தவரையில், எந்த விதத்திலும் விட்டுக்கொடுப்பதில்லை. அதன் முறைகள், தேவைப்பட்டால் வலுக்கட்டாயமாகப் புரட்சிகரமான முறையில் முதலாளித்துவத்தை அழித்தல்; குறிப்பாக, ரஷிய அனுபவத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டதொரு தொழிலாளரின் வல்லாட்சியை அமைப்பது—அதாவது அழிந்துபோன முதலாளித்துவத்தின் கடைசித் துகள்களை மீண்டும் புத்துயிர் ஊட்டி எழுப்ப முயற்சிப்பதைத் தடுப்பது அல்லது எதிர்ப்

புரட்சியைத் தடுப்பது தன் முக்கியக் குறிக்கோள் என்னும் பொதுவுடைமைக் கட்சியின் வல்லாட்சி ஆகியவற்றில் அடங்கியுள்ளன. சோஷியலிச வளர்ச்சியின் முதல் கட்டம் தாற்காலிகக் கட்டம். அதன்போது உற்பத்திக் காரணிகள் உடைமை, வருமானப் பகிர்வு, பரிவர்த்தனை ஆகியவற்றை ஓரளவுக்கு உடைமையாக்கும் திட்டத்தின்கீழ்க் கொண்டு வருதல், தனியாள்களை அதிகத் திறமையுடன் வேலை செய்யச் செய்தும், திறமை, விளைவு முதலியவற்றுக்குத் தக்கவாறு மாறுபடும் கூலிகளை அளித்தும் அவர்களைத் தங்களால் முடிந்த அளவுக்கு உற்பத்திசெய்யச் செய்தல் ஆகியவை இம் முதற் படியில் அடங்கும். சோஷியலிச வளர்ச்சியின் இரண்டாவது மற்றும் இறுதிக் கட்டங்கள், 'ஒவ்வொருவரிடமிருந்தும் அவரவர் திறமைக்கு ஏற்றவாறு பெற்றுக்கொண்டு, ஒவ்வொருவருக்கும் அவரவர் தேவைக்குத் தக்கவாறு அளிக்க வேண்டும்' என்ற சமுதாய வாழ்க்கையின் உயரிய குறிக்கோளைக் கடுமையாக நிறைவேற்றிக் கண்டிப்பாகப் பின்பற்ற வேண்டிய கலப்படமற்ற பொதுவுடைமையாகக் கருதப்பட்டது. அமைதியான அல்லது சட்டத்திற்குட்பட்ட முறைகளின்மூலம் தனியார் சொத்துரிமை அழிக்கப்பட்டதை வரலாறு எங்குமே கண்டதில்லை என்று மார்க்சைப் பின்பற்றும் தீவிரவாதிகள் நம்புகின்றனர். அவர்கள், சொத்துடையார் என்றுமே ஆட்சி செலுத்துபவராக இருக்கின்றனர் என்றும், அதிகாரத்தை எளிதில் கைவிடமாட்டார் என்றும் எண்ணினர். ஆகவே, அதிகாரத்தை ஒரு வகுப்பினரிடமிருந்து இன்னொரு வகுப்பினருக்கு மாற்றும் எந்தச் சமூகப் புரட்சியும் வன்முறையின்மூலம்தான் செயற்படுத்தப்பட முடியும், செயற்படுத்தப்பட்டிருக்கிறது என்று கூறுகிறார்கள். மேலும், நேர்முக நடவடிக்கையின்மூலம் அப்படிப்பட்ட அதிகார மாற்றத்திற்குப் பிறகும், எதிர்ப் புரட்சியினின்று சமூகத்தைக் காப்பதற்கும், சமூக மறுசீராக்கத்திற்கான திட்டத்தை யாதொரு தடையுமின்றி முன்னேற்றிச் செல்வதற்கும், ஒரு வல்லாட்சி (Dictatorship) இருக்கவேண்டும் என்றும் அவர்கள் கூறினர்.

நாடுகள் என்ற அமைப்புகள் இல்லாத ஓர் உலக அமைப்பைத்தான் கம்யூனிசம் எதிர்நோக்குகிறது. பாட்டாளிகளின் வல்லாட்சியாக விளங்கும் அரசு சிறிது காலத்திற்கே இயங்கிப் படிப்படியாக மறைந்துவிடும். குடியுரிமை (citizenship) தற்செயலாக நிகழும் பிறப்பு, செல்வம் ஆகியவற்றைச் சார்ந்

தில்லாது, ஆக்கமும் பயனும் உள்ள பணிகளையே சார்ந்திருக்கும். ஒவ்வொரு தனி நபருக்கும், ஆணாக விருந்தாலும், பெண்ணாக விருந்தாலும், அவனோ அவளோ ஈடுபடுகின்ற தொழிலின் நிர்வாகத்தில் பங்கு உண்டு. ஒரு செயல் அமைப்பு (functional unit) என்று கருதப்படும் ஒவ்வொரு தொழில் நிறுவனத்தின் அங்கத்தினர்களும் வசிக்கும் இடத்தின் வேறுபாடுகளை விட்டுவிட்டுத் தங்களுடைய பொருளாதார நிறுவனத்தின் தேவைகளுக்குத் தக்கபடி தங்களைத் தாமே ஆட்சி செய்துகொள்வர். இதன் விளைவாக நீதி நேர்மையான ஒரு சமூக அமைப்பு நிச்சயமாகத் தோன்றும்.

முதல் உலகப்போர் முடிந்த பிறகுதான் பொதுவுடைமை மாதிரியில் அமைந்த தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் தொழிலாளர் உலகில் முக்கியத்துவம் அடைந்தது. அது அரசாங்க நிறுவனத்திற்கும், தன்னிச்சையான நிறுவனத்திற்கும், இடையே நிற்கும் அமைப்பாகும். அதில் உறுப்பினராதல் என்பது கொள்கையளவிலே தன்னிச்சையா யிருந்தது. நடைமுறையில் அரசாங்கத்தால் அதற்கு இடப்படும் வேலை, தொழிலாளர் நலனைக் காப்பதும், சோவியத் ரஷ்யாவின் பொருளாதார அரசியல் அமைப்பின் மாதிரியிலிருந்து சிறிதும் மாறுபடாத தொழிலாளரின் வல்லாட்சியை (Proletarian Dictatorship) ஏற்படுத்துவதற்காக அவர்களைத் தயார் செய்வதும் ஆகும்.

இ. பல நாடுகளின் பட்டறிவை இந்தியாவில் செயற்படுத்துதல்

(Application of International Exprience to India)

சோஷியலிசப் பாணிச் சமுதாயம் (Socialist Pattern of Society): 1954ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் இந்தியா சோஷியலிசப் பாணிச் சமுதாயத்தைத் தன் குறிக்கோளாகத் தேர்ந்தெடுத்தது. ஓராண்டுக் காலத்திற்குள், அக் குறிக்கோளின் விளக்கவுரையில் இருந்த எல்லா ஐயமும் நீக்கப்பட்டுவிட்டது. இன்று, இந்தியா சோஷியலிச வழியைக் கடைப்பிடிக்கிறது என்று நிச்சயமாக வலியுறுத்திக் கூற முடியும். இந்தியாவிற்கு மட்டுமல்லாது, உலக முழுவதற்குமே சோஷியலிசம் என்பது தவிர்க்க முடியாதது என்று இந்தியப் பிரதமரும் (ஜவஹர்லால் நேரு) கூறியிருக்கிறார். இந்தியாவின் சோஷியலிசம் குடியரசு முறையில் அமைந்திருக்குமாதலால், இந்தி

யாவில் உள்ள தொழிலாளர் சங்கங்களின் எதிர்காலம் அரசாங்கத்தின் அரசியல் இலட்சியங்களுக்கு இணக்கப்பாடு உடையதாக இருக்கவேண்டும் என்பது உள்ளங்கை நெல்லிக்கனி.

சோஷியலிசத்தின் அடிப்படையில் அமைந்த குடியாட்சி ஒருகட்சி ஆட்சியை விலக்குகிறது. எனவே, தொழிலாளர்கள் அவர்கள் எந்தத் தொழில்துறைக் கூட்டுறவு, விவசாயக் கூட்டுறவு அல்லது தொழிலாளர் சங்கங்களைச் சேர்ந்தவர்களாக விருப்பினும், பல்வேறு அரசியல் கட்சிகளை அமைப்பதற்கும், அவைகளைச் சுயேச்சையாக இயக்கிக்கொள்வதற்கும் உரிமைகளை உடையவர்களாக விருக்கவேண்டும். தொழிலாளர் சங்கங்கள் முழுவதுமான பேச்சுரிமையையும், பொருளாதார அல்லது அரசியல் தேவைகளுக்காகக் கூட்டுச் சேருவதற்கான உரிமையையும் துய்த்து மகிழவேண்டும். அவை தங்கள் பள்ளிகளையும், கல்வி நிறுவனங்களையும் தாங்களாகவே நடத்துவதற்கான உரிமையையும் தங்களுக்கென ஒலி பரப்பும் அமைப்புகளை ஏற்படுத்துவதற்கான உரிமையையும் பெற்றிருக்கவேண்டும். அவை அரசாங்கத்தை ஆதரிப்பவையாகவும், ஆனால், அன்றாட அரசாங்கத்தைக் கண்காணித்துவரும் தனித்தியங்கும் அமைப்புகளாகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

ரஷியாவில் 'அரசு', தொழிலாளர் அரசாக இருப்பதால் தொழிலாளர் சங்கங்கள் அரசின் விருப்பத்திற்குக் கட்டுப்பட்டு இருக்கவேண்டும். ஆனால், சோஷியலிசத்தை அடிப்படையாகக்கொண்ட குடியாட்சியில், அரசிற்கும் அரசாங்கத்திற்கும் இடையே வேறுபாடு உள்ளது. இந்திய அரசின் உயர்ந்த குறிக்கோள் சோஷியலிசமா யிருப்பினும், ஆட்சியிலுள்ள அரசாங்கம் தொழிலாளர்களிடம் இரக்கம் காட்டாமலும், பகைமை காட்டுவதாகவும் இருக்கலாம். தனித்தியங்கும் தொழிலாளர் சங்கங்கள்மட்டுமே அத்தகைய தவறுகளைச் சுட்டிக் காட்டலாம்; முடிந்தால் திருத்தலாம்; தேவைப்பட்டால் ஆட்சியிலுள்ள அரசாங்கத்தையே மாற்றலாம்.

கைத்தொழில்முறைச் சங்கங்களும், தொழில்துறைச் சங்கங்களும் (Craft Unions Vs Intustrial Unions): தொழிலாளர்களின் செங்குத்திணைப்பும் (vertical integration) ஒரேமட்ட இணைப்பும் (horizontal integration) நடைமுறையில் அடிக்கடி பிரச்சினைகளைத் தோற்றுவிக்கின்றன. சுற்றிக்கட்டும் எஞ்சின்

களில் வேலை செய்கின்றவர்களின் (winding engine-men) ஒரு சில மாவட்டச் சங்கங்களுக்கு பிரிட்டிஷ் தேசிய நிலக்கரி வாரியம் (British National Coal Board)ஒப்புதல் தெரிவிக்க மறுத்தது. காரணம், சுரங்கத் தொழிலாளரின் தேசிய சங்கத்தின் வாயிலாக அவர்கள் முழுவதும் பிரதிநிதித்துவம் பெற்றுக்கொள்ளக்கூடும் என்றே அது எண்ணியது. மாறாக, நாட்டுடைமையாக்கப்பட்ட பிரிட்டிஷ் இரயில்வே நிர்வாகக் குழு, இரயில் எஞ்சின் டிரைவர்கள், பயர்மென்கள் தேசிய சங்கத்துக்கும் போக்குவரத்துத்துறைச் சம்பளப் பணியாளர்களின் சங்கத்துக்கும் தனிப் பிரதிநிதித்துவம் அளிப்பதற்கு ஏற்றுக் கொண்டது. ஏனெனில், டிரைவர்கள், பயர்மென்கள், கிளார்க்குகள் போன்றவர்கள் தங்களுக்கெனத் தனியாக, மிகுந்த வலிவுடன் செயற்படும் தொழிற்சங்கங்களைக் கொண்டிருக்கின்றனர். மேலும், இச் சங்கங்கள், இரயில்வே ஊழியர் தேசிய சங்கத்தைவிட மிகப் பயனுறுதியான முறையில் இத் தொழிலாளருக்குப் பிரதிநிதித்துவம் அளிப்பவையாயிருக்கின்றன.

அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைவு (American Federation of Labour) என்பது கைத்தொழில் முறை அடிப்படையில் அல்லது ஒருமட்ட இணைப்பு மாதிரியில் அமைக்கப்பட்ட இருபத்துநான்கு தேசியப் பன்னாட்டுச் சங்கங்களின் கூட்டு இணைவாகும். ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கமும் முழுவதுமான தன்னாட்சியுரிமையுடன் இயங்குகிறது. ஆனால், அதன் செயல் வரம்பு அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைவால் வழங்கப்பட்ட உரிமைப் பத்திரத்தால் (Charter) வரையறுக்கப்படுகிறது. ஆண்டுதோறும் நடக்கிற ஒவ்வொரு கூட்டத்திலும் பல்வேறு கிளைச் சங்கங்களிடையே 'உரிமைப் பத்திரத்தால் வழங்கப்பட்ட சட்டவரம்பை மீறுதல்' என்பது ஒரு முக்கியமான விவாதமாக இருந்திருக்கிறது என்று கூறப்படுகிறது. மாறாக, அமெரிக்காவில் 1938ஆம் ஆண்டு, அக்டோபர் மாதம் அமைக்கப்பட்ட தொழில் அமைப்புகளின் காங்கிரஸ் (Congress of Industrial Organisation) தொழில்துறைச் சங்க அமைப்பு முறையில், அதாவது செங்குத்திணைப்பின் அடிப்படையில் அமைந்துள்ளது. இதில் ஒரு தொழிலுக்கு, ஒரு தொழில்மனைக்கு ஒரு சங்கம்தான் உள்ளது. பிரிட்டனில், தொடக்ககாலத்திலிருந்தே தொழிற்சங்கம் கைத்தொழில் வகை அடிப்படையில் வளர்ந்து வந்தது. பிற்காலத்தில் தொழில்துறைச் சங்க

முறை பெருமளவுக்கு வளர்ந்துவிட்டமையால், இன்று பிரிட்டிஷ் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் இரு வகையான சங்கங்களையும் கொண்டுள்ளது.

அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைவு அமையப் பெறுவதற்குப் பதினேழு ஆண்டுகட்குமுன்—அதாவது 1869-ல்—அமைக்கப்பட்ட தொழிலாளர் காப்பாளர்களின் மேன்மைச் சங்கம் (The Noble Order of the Knights of Labour) எல்லாத் தொழிலாளருக்கும் பொதுவான ஒரு தொழிற்சங்கத்தை அமைப்பதற்கான இயக்கத்திற்கு ஆதரவு அளித்தது. திறம் பெற்ற, திறம்பெறாத் தொழிலாளர் யாவரையும் ஒற்றுமைப் படுத்துவதே இவ் வமைப்பின் அடிப்படைக் குறிக்கோளாகும். எந்திர உற்பத்தி முறைகள் தொழிலாளர்களைச் சமப்படுத்தி, திறம்பெற்ற, திறம்பெறாத் தொழிலாளர்களை ஒருவருக்கொருவர் சார்புள்ளவர்களாகச் செய்கின்றன என்பதை ஒப்புக்கொள்ளவேண்டும். ஒருவருக்கேற்படும் துன்பம் எல்லோரையும் கவலைகொள்ளச் செய்கின்றவகையில் அமைந்ததுதான் சிறந்ததொரு தொழில்துறை ஆட்சி எனப் படுகின்றது. இந்தச் சங்கம் தோல்வியடைந்தவுடன் தொழிலாளர் சங்கத்தினரிடையே ஓர் உளப் பரிசீலனை ஏற்பட்டது; எல்லாத் தொழிலாளர்களும் ஒரே நாட்டங்களைக் கொண்டவர்களாக இல்லாமல், தங்கள் தங்களுக்குள் சில குறிப்பிட்ட குறுகிய நாட்டங்களைத்தாம் உடையவர்களாக இருக்கின்றனர் என்ற முக்கியமான உண்மைக்கு இச் சங்கம் கவனம் செலுத்தவில்லை என்று குறை கூறப்பட்டது. தொழிலாளரிடையே ஒரே வர்க்கத்தினர் என்ற உணர்ச்சி சிறிதளவே இருக்கும் தறுவாயில், தொழிலாளர் சங்கங்களை அளவுக்குமீறி ஒன்றுசேர்ப்பதும், இணைப்பதும், வெற்றிபெறாது என்பது இந்த எடுத்துக்காட்டிலிருந்து தெரியவருகிறது.

வரலாற்று ரீதியில் சொல்ல வேண்டுமானால், கைத்தொழில்வகைச் சங்கமுறையிலிருந்து, தொழில்துறைச் சங்கமுறைக்கு மாறியது உண்மையில் பொருளாதார மற்றும் அமைப்புமுறை சார்ந்த தேவைகளினால்தான். இப் பொருளாதாரத் தேவை, தொழிலாளரை நிர்வாகத்தினரிடமிருந்து பிரிக்கும் தொழிற்சாலை முறையின் (Factory System) வளர்ச்சியினாலும், எந்திர முறைகளால் மனித உழைப்பை ஈடுசெய்யும் எந்திர காலத்தின் வருகையாலும், தீமை செய்யத் தயங்காத வேலையளிப்பவர்களால் தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுவதா

லும், எதிரியை ஒழிக்கும் கடுமையான போட்டி உணர்ச்சியா லும், தொழில் நிறுவனத்தின் அளவு அதிகரித்ததாலும் எழுந்தது. அமைப்புமுறை சார்ந்த தேவையானது, நவீன காலக் கார்ப்பரேஷன் அல்லது பேரளவான தொழில் நிறுவ னத்துடன் தனித்து நிற்கும் கைத்தொழில்வகைச் சங்கத் தினல் பயனுறுதியுள்ள வழியில் ஈடுகொடுக்க முடியாமற் போனது என்பதுமட்டும் அன்றி, மனிதனின், 'ஒன்றுபட்டு ஆக்கவழியில் முன்னேற வேண்டும்' என்ற இயல்பான ஓர் ஆழ்ந்த உணர்ச்சியினலும் எழுந்தது. ஆனல், முன்னேற்றத் தின் வேகம் சராசரிக் கூலியாளின் திறமையைப் பொறுத் திருப்பதால், மேற்கூறிய இரண்டாவது காரணத்தைவிட முதலாவது காரணத்திற்கு முக்கியத்துவம் அதிகம். எந்தச் சங்கத்திலும் சேராத பல்லாயிரக்கணக்கான தொழிலாளர் களைத் தொழிலாளர் சங்கங்களில் சேர்க்கத் தொழிற்றுறைச் சங்க முறைதான் ஒரே வழி என்று பல தொழிலாளர் தலைவர்கள் கருதுகின்றனர்.

தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்தின் முக்கியமான நோக்க மாகிய வர்க்கப் போராட்டத்தில் தொழிலாளர்களை வலிமைப்படுத்தும் ஓர் இயக்கத்தைக் காண்கின்ற சோஷிய லிசவாதிகளுக்குத் தொழில்துறைச் சங்கமுறை என்ற சொற்ருெடர் தனிப்பற்றுக்குரிய தொன்ருகும். அவர்கள், தொழிலாளர்களின் வேலை நிலைமைகளைப்பற்றி வேலையளிப் பவர்களுடன் பேரம் பேசுவது தொழிலாளர் சங்கத்தின் ஒரு துணை நோக்கமென்றே கருதுகின்றனர். கைத் தொழில்வகைச் சங்கமுறை தொழிலாளர் இயக்கத்தில் பிளவு ஏற்படுத்துவதுடன், தொழிலாளர்களின் ஒற்றுமை யையும், முதலாளித்துவ வர்க்கத்தைச் சேர்ந்த வேலையளிப் பவர்களுக்கெதிரான அவர்களது சக்தியை வலுவிழக்க வைக்க வும் செய்கின்றது என்று அவர்கள் கருதுகின்றனர். மார்க் சின் ஆதரவாளர்கள் கைத்தொழில்வகைச் சங்கங்களைக் காட் டிலும் தொழில்துறைச் சங்கங்களை வலிமை வாய்ந்ததோர் அமைப்பாக இணைப்பது மிகவும் எளிது என்று நம்புகிருர் கள். இக் காரணத்திற்காக, உண்மையில் புரட்சிகரமான மாறுதல்களைச் செய்யக்கூடியதாகத் தொழில்துறைச் சங்க முறையைக் கருதி, அதைக் கைத்தொழில்வகைச் சங்கமுறைக் குப் பதிலாக்க விரும்புகின்றனர். தொழில்துறைச் சங்க முறை என்ற கருத்து, வேருெரு காரணத்திற்காக, மார்க்சின் கொள்கையைப் பின்பற்ருத சோஷியலிசவாதிகளுக்குப் பிடித் திருக்கிறது. சோஷியலிசத்தின் அடிப்படையில் அமைந்த

தொழில்துறை ஆட்சியை ஏற்று நடத்தப் படிப்படியாகத் தொழிலாளர்களைத் தயார் செய்யக்கூடியதும் பயிற்சி அளிக்கக் கூடியதுமானவகையில், தொழில்துறையைக் குடியாட்சியாக மாற்றும் இம் முறையை அவர்கள் வரவேற்கின்றனர். உண்மையான தொழிலாளர் சங்கத்தினர் பேரம் செய்யும் இடத்தில் பாட்டாளி வர்க்கத்தினரின் சக்தியை அதிகரிக்கச் செய்யும் ஒரு வழியாகவே இதைக் கருதி வரவேற்கின்றனர்.

தொழில்துறைத் தொழிலாளர் சங்கமுறையை ஆதரிப்பவர்கள், அதிகமான அளவு உறுப்பினர்களைச் சேர்ப்பதன் மூலம் தொழில்துறை உறவுகளில் காணக்கிடக்கின்ற பயனுள்ள சக்தியை அதிகப்படுத்தும் தொழிலாளர் சங்க நோக்கத்தால்தான் மிகவும் கவரப்பட்டுள்ளனர். இன்றைய தொழில்துறைப் போக்குகள்கூட, திறம்பெற்ற தொழிலாளர்கள், திறம்பெறாத தொழிலாளர்கள் ஆகியவர்களிடையே உள்ள, அல்லது திறம்பெற்ற தொழிலாளர்கள், குறைதிறத் தொழிலாளர்கள் ஆகியவர்களுக்கிடையே உள்ள வேறுபாடுகளை முழுவதுமாக அகற்றாவிட்டாலும், அவைகளைக் குறைப்பதையாகிலும் விரும்புகின்றன. உண்மையில் குறைதிறத் திறமைசாலிகள் (semi-skilled specialists) என்ற ஒரு தொழிலாளர் வர்க்கத்தினர் தொழிலாளர் உலகின் பெரும்பகுதியைக் கொண்டு விளங்கும் அளவிற்கு வளர்ந்துள்ளனர். எண்ணிக்கையளவில் பார்க்கும்பொழுது தொழில்துறைச் சங்கங்கள் கணிசமான அளவிற்கு வளரும் என்பது உறுதி.

இருந்தபோதிலும், எதேச்சாதிகார நாடுகளைத் தவிர, மற்ற நாடுகளில் இவ்விரு தொழிலாளர் சங்கமுறைகளுக்கிடையே மோதல் எழுவதும், நீடிப்பதும் உறுதி. இச் சச்சரவுகள் எப்பொழுது எழுந்தாலும், அவைகளைத் தீர்க்கக் குடியாட்சி முறையில் விடைகள் காண முயற்சி செய்வது அவசியம். குறிப்பிட்ட ஒரு தொழிலை நடத்துவதற்கும், வளர்ப்பதற்கும் தேவைப்படுகின்ற கைவினைஞர்களும் நுணுக்கப் பொறியாளர்களும் (Technicians) தங்களுடைய நலன்களைத் தனித்தியங்குவதன்மூலம் பாதுகாத்துக்கொள்ள விரும்புகின்ற சிறுபான்மையோராக இருக்கின்றனர். தொழிலாளர்களும் எழுத்தர்களும் ஒரே சங்கத்தில் உறுப்பினர்களாயிருந்தாலும், பின்னவர் பெரும்பான்மையோராக இருப்பதால், அவர்களிடையே வேறுபட்ட அக்கறைகளினால் மோதல்கள் ஏற்படலாம். உதாரணமாக, எழுத்தர் மிகுநேர ஊதியத்தைத் தங்கள் அடிப்படைச் சம்பளத்துடன் சேர்த்துப் பெறு

வதை ஒரு நற்பயனுகக் கருதலாம். ஆனுல், தொழிலாளர்கள் மிகுநேர ஊதியத்தை விட்டுவிட்டு, நடைமுறை வருவாயின் அடிப்படையில் அல்லாமல் அடிப்படைக் கூலிகளைக்கொண்டு, உபரி ஊதியம் (bonus) கணக்கிடப்படுவதை மிகவும் இலாபகரமானதாகக் கருதலாம்.

தவிரவும், தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தவரை நடைமுறைக் கூலிகளுக்கும் வாழ்க்கைமட்டக் கூலிகளுக்கு மிடையேயுள்ள இடைவெளி எழுத்தர்களுக்கு இருப்பதைவிட மிக அதிகமாக இருப்பதால், எழுத்தர்களைவிட உயர்வான போனஸ் தங்களுக்குத் தரப்படவேண்டும் என்று தொழிலாளர்கள் கேட்கக்கூடும். இதற்கு மாருக, எழுத்தர்கள் தங்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் போனசின் அளவு உடலுழைப்புத் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் அதே அளவினதாக இருக்கவேண்டும் என்ற கருத்தைக் கொள்ளக்கூடும். இம்மாதிரி வேறுபட்ட கருத்துகள் நிலவுமானுல், உடலுழைப்புத் தொழிலாளர்கள் தங்களுக்கென ஒரு சுயேச்சையான தனிச் சங்கத்தை வைத்துக்கொள்ள அனுமதிக்கப்படவேண்டும் என்பதுதான் குடியாட்சி முறைக்குப் பொருந்தும். அதற்குப்பின் வேண்டுமானுல், எல்லாவகைத் தொழிலாளர்களுக்கும் பொதுவான ஒரு கூட்டிணைப்பில் இந்தத் தொழிலாளர்களும் இணைந்துகொள்ளும்படி அவர்களை இணங்க வைக்கலாம். இவ் வழியில் எழுத்தர்களுக்கும் உடலுழைப்புக்காரர்களுக்கும் பொதுவான விவகாரங்களில், இக் கூட்டிணைப்புடன் அவர்கள் ஒத்துழைக்கவும் செய்யலாம். ஆனுல், இதுவும் ஒரு நிபந்தனைக்கு உட்பட்டதாக இருக்கவேண்டும். அதாவது, மிகக் கீழ்ப்படியிலுள்ள நபரின் தேவைகளை நிறைவேற்றிவைக்க, ஒன்று எல்லா எழுத்தர்களும் உடலுழைப்பினர்களும் சேர்ந்து மேற்கொள்ளும் கூட்டுச் செயலால் முடிவதாயிருக்க வேண்டும்; அல்லது, உடலுழைப்புக்காரரின் தனிச் சங்கத்தின்மூலம் மேற்கொள்ளப்படும் செயலாலாவது அது முடிவதாயிருக்க வேண்டும். ஆனுல், கூட்டிணைப்பானது எழுத்தர்களின் பக்கமாகவே, தொழிலுக்கு ஒரு தொழிற்சங்கமுறை (Industrial Unionism) என்ற சாக்குப்போக்கைச் சொல்லி நிற்குமேயானுல், சமூகநீதியும் குடியாட்சியும் அதற்கு எதிராகக் குரல் கொடுக்கவேண்டும்.

முரண்பட்ட பொருளாதார நலன்களைக்கொண்ட இரண்டு தொகுதித் தொழிலாளர்களை ஒன்றுசேரச் செய்தலால்மட்டும்

சமூகநீதியை உறுதிப்படுத்திவிட முடியாது. தன்னலத்தை வற்புறுத்த வலுக்கட்டாயப்படுத்துவோரின் செல்வாக்கின் அடிப்படையில் இந்த இணைப்பை அமைத்தல்கூடாது; மாறாக, தாங்கள் தியாகம் புரியவேண்டும் என்று கோரப்படு பவர்கள் யாராயினும், அவர்கள் தங்கள் சக்திக்கு ஏற்ற அளவே தியாகம்புரிவதாக இருக்கவேண்டும். எந்த ஒரு நிறுவனத்திலும் அங்கத்தினர்களின் எண்ணிக்கையை அடிப் படையாகக்கொண்டே சமூகநீதி வழங்கப்படுவதாயிருந்தால், சிறுபான்மையினரின் உண்மையான குறைகள் தோன்றத் தான் செய்யும். இத்தகைய சிறுபான்மையினரின் நலன் களுக்கும் பாதுகாப்பு அளிக்கப்படுமேயானால், ஒரு தொழி லுக்கு ஒரு சங்கம் என்ற முறை எப்போதும் நல்லதென்று கூறலாம்.

சங்கங்கள் கைத்தொழில் வகையிலோ தொழில் துறை முறையிலோ வளர்ந்து வந்திருக்கின்றன என்பதை வரலாறு காட்டுகிறது. முன்னதைக் கலைப்பதனால் ஆலைத் தொழிலாளர் தொகுதிகளுக்கும், பொதுவாகக் குடியாட்சிக் கும் நன்மையைவிட அதிக அளவு கெடுதியே ஏற்படலாம். வல்லாட்சியை அடிப்படையாகக் கொண்ட நாட்டில் தொழி லாளர் சங்கங்கள் ஏற்கெனவே குறிப்பிடப்பட்ட மாதிரிக்கு ஒத்ததாக இருக்கவேண்டும் என்று கட்டாயப்படுத்தப்பட லாம். எடுத்துக்காட்டாக, 1926-ல் சோவியத் ரஷ்யாவில் நடந்த சோவியத் ரஷ்ய எல்லாத் தொழிலாளர் சங்க மையக் கவுன்சில் (All Union Central Council of Trade Unions in Soviet Russia) தன் ஏழாவது காங்கிரசில், அரசின் ஒவ்வொரு பொரு ளாதார அமைப்பிற்கும் ஒரு சங்கம் இருக்க வேண்டும் என்று தீர்மானித்தது. இதன் விளைவாக, ஓர் அமைச்சரகம் ஒரு சங்கத்தின் விவகாரங்களை மட்டுமே கவனித்து வந்தது. அமைச்சரகங்களின் எண்ணிக்கையில் மாற்றம் நிகழும் போதெல்லாம் சங்கங்களின் எண்ணிக்கை தானாகவே மாறி யது. 1930-ல் 23 தொழிலாளர் சங்கங்கள் இருந்தன. அடுத்த ஆண்டு இந்த எண் 45 ஆக உயர்ந்தது. 1934-ல் 154 சங்கங் களும் ஐந்து ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு 168 சங்கங்களும் இருந்தன. இவ்வெண் 1944-ல் 176ஆக உயர்ந்த பிறகு, அரசின் பொருளாதார நிர்வாகம் திருத்தி அமைக்கப்பட்டது. அதன் விளைவாக, தொழிலாளர் சங்கங்களின் எண்ணிக்கை 67 ஆகக் குறைக்கப்பட்டது.

அத்தகைய கடும் திட்டமுறை, குடியாட்சி நாட்டுக்குச் சிறிதும் பொருந்தாது. ஐக்கிய அமெரிக்க நாடுகளில்,

அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டு இணைவிற்கும், தொழில் துறை அமைப்புகளின் காங்கிரசுக்கும் இடையே அண்மைக் காலம்வரை இருந்து வந்த தீவிர மோதல் வகையான வேறு பாட்டைக் குடியாட்சி முறையில் அமைந்த ஒரு சோஷியலிச அரசு ஒருபோதும் ஆதரிக்க முடியாது.

உண்மையில் 'பிரிட்டிஷ் மாதிரி' சிறந்ததொன்றாகும். கைத்தொழில்வகைச் சங்கங்களையும் தொழில்துறைச் சங்கங் களையும் ஒரேமாதிரியான கிளை இணைப்புகளாகக்கொண்டுள்ள பிரிட்டிஷ் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் (British Trades Union Congress) இவ் விரு சங்கங்களின் கோட்பாடுகளுக் கிடையே அடிக்கடி எழும் மோதல்களைத் தணிக்கத்தக்க செல்வாக்கைக் கொண்டுள்ளது. தொழிலாளர் சங்கங்கள் தொழில்துறைச் சங்கமுறையில் அமைக்கப்படவேண்டும் என்று முதலில் வற்புறுத்தியும், பிறகு அங்கீகாரமற்ற கைத் தொழில்வகைச் சங்கங்களைத் தொழில்துறைச் சங்கங் களினுள் இயங்க அனுமதியளித்தும் வருவதுதான் இவ் விரு சங்கங்களுக்குமிடையே உள்ள முரண்பாட்டைத் தீர்க்க ஒரே வழி. கைத்தொழில்வகைச் சங்கங்கள் தங்களுடைய உறுப் பினர்களின் தனிப்பட்ட குறைகளைமட்டுமே கவனிக்கும். ஆனால், தலைமைச் சங்கங்களைவிடுத்து அவை தனித்தியங்கவோ அதன் தலைமை அமைப்பின் அனுமதியில்லாமல் முடிவு எடுக்கவோ செய்யாது. இக் கைத்தொழில்வகைச் சங்கங்கள் கட்டணம் வசூல் செய்யா. இம் முறையைப் பின்பற்றினால், தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் முழுமைக்கும் வலிமையூட்டும் வகையில், கைத்தொழில்வகைச் சங்கங்களும் தொழில் துறைச் சங்கங்களும் செழித்து வளரும்.

நாட்டுடைமையாக்குதல் (Nationalisation): சோஷியலிச வழியில் செல்லும் தொழிலாளர் சங்கங்களின் தொடக்ககாலக் கோரிக்கைகளில் நாட்டுடைமையாக்குதல் ஒன்று. இருப தாம் நூற்றாண்டுத் தொடக்கத்திலேயே, பிரிட்டிஷ் தொழி லாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் இருப்புப்பாதை, சுரங்கங்கள் ஆகிய வற்றின் நாட்டுடைமையாக்குதலை உள்ளடக்கிய நாட்டுடை மையாக்கும் கோரிக்கைகளை ஆதரித்தது. நாட்டுடைமை யாக்குதல் இலாபத்தை எதிர்பார்க்கும் நோக்கத்தை அகற்றி விடும் என்றும், தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுவதற்கு ஒரு முடிவுகட்டும் என்றும், 'ஒரு மனிதனின் உழைப்பின் பயன் அவனுக்கே உரியது; ஆகவே, அந்த மனிதனும் அடுத்த மனி தனின் உழைப்பின் பலனால் வாழக்கூடாது' என்ற கோட்

பாட்டிற்கு இணங்க, உழைப்பின் முழுப் பயனையும் தொழிலாளர்களுக்கே இது பெற்றுத் தரும் என்றும் ஒரு தெளிவில்லாத எண்ணம் நிலவியது. ஆனால், நாட்டுடைமையாக்கப்பட்ட தொழில்கள் அரசாங்கத்தால் அடக்கியாளப்படும் என்றும், தொழிலாளர்களிடம் பகையுணர்ச்சி காட்டும் அல்லது இரக்கமற்ற முறையில் நடந்துகொள்ளும் அதிகார நிர்வாகக் கும்பல் (Bureaucracy) ஒன்றன்மூலம் இயக்கப்படும் என்றும், அதன் விளைவாகத் தொழிலாளர்களின் நிலை, தனியார் முதலாளித்துவத்தின்கீழ் இருந்ததைக் காட்டிலும் மோசமானதாக இருக்கும் என்றும் சிலர் அச்சம் கொண்டனர். ஆகவே, முழுமையான அரசியல், சமூக உரிமைகளைத் தொழிலாளர்களுக்கு அளித்தல், தொழிலைத் திறமையுடன் இயக்கத் தேவைப்படுகின்ற ஒழுங்குபாடும் பொறுப்புணர்ச்சியும் ஏற்றல், அரசாங்கம் உடைமை கொள்வதால் ஏற்படும் பயன்களின் நியாயமான பங்கு தொழிலாளர்க்கு அளிக்கப்படுதல் போன்ற வரையறைகளுக் குட்பட்டுத்தான் எதையும் நாட்டுடைமையாக்க வேண்டும் என்று பிரிட்டனிலுள்ள இரயில்வேத் தொழிலாளர் தேசிய சங்கம் கோரியது.

இக் காலத்தில், பிரிட்டனிலும் மற்றக் குடியரசு நிலவும் மேற்கு ஐரோப்பிய நாடுகளிலும் உள்ள பல சங்கங்கள், தொழில்களைத் தொழிலாளர்களின் உடைமையாக்குவதையும் அவர்களாலே நடத்தப்படுவதையும் ஆதரிக்கவில்லை. மாறாக, பொதுவசதித் துறைகளை உள்ளடக்கிய அடிப்படைத் தொழில்கள்மட்டும் அரசால் உடைமையாக்கப்படுவதையும், கட்டுப்படுத்தப்படுவதையும் அவை ஆதரிக்கின்றன. அரசு, சமூகத்தின் சார்பில் இத் தொழில்களின் நிர்வாகத்திற்கு முழுப் பொறுப்பையும் ஏற்கவேண்டும் என்பது இவற்றின் கருத்து. இக் கருத்துக்குக் காரணம் என்னவெனில், கைத்திறன், மூளைத்திறன் படைத்த தொழிலாளர்களையே பெரிதும் கொண்டு சமூகம் அமைந்திருப்பதால், தங்களுக்கு ஏற்ற கொள்கைகளையே செயற்படுத்துமாறு பார்த்துக் கொள்வதில், தொழிலாளரின் செல்வாக்கு வலிமை வாய்ந்ததாக இருக்கும் என்று அவை கருதுவதே.

நாட்டுடைமையாக்கப்பட்ட தொழில்களில் தொழில்துறை உறவுகள் (Industrial relations in Nationalised Industries): அண்மையில் இந்திய அரசாங்கத்தால் ஆயுள் காப்புறுதி நிறுவனம் நாட்டுடைமையாக்கப்பட்டதும், இரண்டாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டத்தில் தனியார் துறை, பொதுத் துறை ஆகியவற்றின் நட

வடிக்கைகளை ஒருமுகப்படுத்த அரசாங்கம் கொண்டுள்ள போக்கும், தொழில்துறை உறவுகளில் பல சிக்கல்கள் நிறைந்த கூறுகளை முன்னணிக்குக் கொண்டுவந்துள்ளன. எது செய்யப்பட வேண்டும், எது தவிர்க்கப்பட வேண்டும் என்பவைகளுக்கு அயல்நாடுகளின் அனுபவம் சில பயனுள்ள படிப்பினைகளை அளிக்கலாம். அமைச்சர்களுக்குத் தங்கள் பொறுப்பு, சட்டமூலமாக வரையறுக்கப்பட்ட வகையில் அமைந்த ஒரு வாரியத்தினுலோ, ஒரு பொதுத்துறைக் கூட்டுப்பங்கு நிறுவனத்தாலோ (Public Corporation), ஓர் அரசாங்க இலாக்காவாலோ நாட்டுடைமையாக்கப்பட்ட ஒரு தொழில் நடத்தப்படலாம். ஆனுல், ஒரு தகராறு எழும் போது வேலையளிப்பவராகவிருக்கும் அரசாங்கத்திற்கு நடுவு நிலைமையில் இருப்பதும் 'இணக்கம் உண்டாக்குதல்' (conciliation) அல்லது 'ஒருதலைத் தீர்ப்பு' (arbitration) மூலம் அதைத் தீர்த்துவைப்பதும் கடினமானதாயிருக்கிறது. மேலும், அது தன்னிச்சைப்படி முடிவு செய்வதும் தன் வழக்கிலேயே நீதிபதியாக இருப்பதும் முடியாது. தொழிலாளர்களின் வேலை செய்யும் நிலைமைகளைப் பொறுத்தவரையில் நாட்டுடைமையாக்கப்பட்ட தொழிலுக்கும், தனியார் தொழிலுக்கும் எந்த விதமான வேறுபாடும் இல்லை. அரசாங்கம் வேலையளிப்பவருக்கெல்லாம் ஒரு மாதிரியாக விளங்கவேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. அது தனியார் தொழில்துறைக்கு வரையறை செய்யப்பட்டுள்ளதைவிடத் தரம் குறைந்த முறையில் ஒரு சமூக நீதித் தரத்தைத் தனக்கென ஏற்படுத்திடின், அது நிச்சயமாக நேர்மையற்றதெனக் குறைகூறப்படும்.

ஒரு நாட்டுடைமையாக்கப்பட்ட தொழிலில் இலாப நோக்கம் நீக்கப்பட்டுவிட்டது என்பதனுலேயே அத்தொழிலிலுள்ள தொழிலாளர்களுக்கிடையே எந்தவிதமான மனக்குறைவுக்கும் அல்லது அநீதிக்கும் எதிரான எந்தவிதமான முறையீட்டுக்கும் இடமில்லை என்று சொல்லமுடியாது. தனியார் தொழில்துறைக்கு வகுக்கப்பட்ட தரங்களுக்கு இணையான தரங்கள் அரசாங்கத்திற்கும் பொருந்தவேண்டும் என்ற கோரிக்கையின் அடிப்படையில் ஒரு தகராறு ஏற்படின், பேச்சுவார்த்தைகளின் மூலம் அரசாங்கம் ஒரு நேர்மையான உடன்பாட்டை விரைவில் ஏற்படுத்தவேண்டும். இலாபநோக்குத் தவிர்க்கப்படுகிறது என்பதால் நாட்டுடைமையாக்கப்பட்ட தொழில் இலாபகரமான வழியில் நடத்தப்படக்கூடாது என்று பொருள் கொள்வதற்கில்லை. ஆனுல், இவ்வழியில் கிடைக்கும் இலாபம் தனிப்பங்குதாரர்

களைக் (share holders) கொழுக்கவைக்காது, சமூகம் முழுமைக்கும் அது பயன்படுகிறது. ஆதலின் கணிசமான அளவு இலாபத்தை அடையவேண்டும் என்ற கொள்கைக்கு மாறாக, நுகர்வோருக்குக் குறைந்த விலையில் பண்டங்களைக் கிடைக்கச் செய்யும் கொள்கைக்கு முக்கியத்துவம் அளிக்கப்படவேண்டும்.

தனியார் தொழில் ஒன்றில் தொழில்மனைகள் தனித்தனியே இயங்குவதுபோ லல்லாமல், நாட்டுடைமை ஆக்கப்பட்ட தொழில் ஒன்று ஒரே வேலையளிப்பவரின்கீழ் இயங்குகிற ஒரே இணைப்பாகும். எனவே, தன் தொழிலாளர் யாவருக்கும் ஒரே பொதுவான கொள்கைகளைக் கடைப்பிடிக்க வேண்டியிருக்கிறது. ஆகவே, தொழில்துறை முழுவதிலும் ஒரேமாதிரித் தொழிலாளர் வேலை நிலைமைகள் நிலவுவதற்கும் ஏராளமான வாய்ப்புகள் இருக்கின்றன. தல மாறுபாடுகளுக்கு ஏற்பத் தக்க திருத்தங்களைச் செய்வதற்குத் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளைக்கொண்ட தலக் குழுக்கள் இருக்கவேண்டும். பேச்சுவார்த்தை நடத்துகின்ற முறைகள் எவ்வளவு சிக்கலுள்ளதாக ஆகவேண்டி வந்தாலும், கீழ்த்தளங்களிலிருந்து மேல்தளங்கள்வரை ஒழு முழுமையான உடன்பாடு ஏற்பாடு செய்யப்படவேண்டியது மிகவும் முக்கியம். ஒரு தொழிலாளர் தகராறு தொழில்துறைப் பிரச்சினையைச் சார்ந்ததன்று என்றும், மாறாக அரசாங்கத்தைக் கட்டாயப்படுத்தும் ஒரு மறைமுகமான முயற்சியே என்றும் கண்கூடாகத் தெரியும் வேளைகளைத் தவிர, மற்ற வேளைகளில் பேச்சுவார்த்தைகள் தோல்வியடைந்தால் வேலைநிறுத்தம் செய்யும் உரிமை அளிக்கப்படவேண்டும்.

தொழில் நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர் பங்குகொள்ளல் (Participation in Management): தொழிலாளர்களிடையே தங்கள் படித்தரங்களை உயர்த்திக்கொள்ள வேண்டும் என்ற இயல்பாயமைந்துள்ள அவா இருக்கிறது என்பது உலகம் முழுவதிலும் ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிற உண்மை. மேலும், இந்த விருப்பந்தான், தொழிலை உடைமையாக்கிக் கொள்வதிலும், நடத்துவதிலும் பங்குகொள்ள அவர்கள் விடுக்கின்ற கோரிக்கைக்குக் காரணம். வர்த்தக, நிதிநிலை சார்ந்த கொள்கை நெறிகளை வேலையளிப்போரே அடக்கியாளுவதுதான் எதேச்சாதிகாரத் தொழிலாட்சி (Industrial autocracy) ஆகும். குடியாட்சி உள்ள நாடுகளில் அரசியல் எதேச்சாதிகாரம் (Political autocracy) புறக்கணிக்கப்பட்டுவிட்டது. இதனால்தான் தொழில்

துறை எதேச்சாதிகாரமும் அகற்றப்பட வேண்டுமென்பது தெளிவுபெறுகிறது. தொழிலாளர்கள் கூட்டுப் பேரம் செய்வதற்கான தங்கள் சக்தியை அதிகப்படுத்திக்கொண்டு, அமைப்புத்துறைச் சங்க ஏற்பு, சமூகப் பாதுகாப்பு, வேலைத் தரங்கள், அடிப்படைத் தொழில்களை நாட்டுடைமையாக்குதல் ஆகிய துறைகளில் வெற்றியடையும்பொழுது, உற்பத்தி அமைப்பிலும் அவர்கள் நுழைவார்கள் என்பது திண்ணம். மேலும், தொழிலாளர்களின் கல்வித்தரம் உயரும்பொழுது, தொழிலாளர்கள் உயர்ந்த படித்தரங்களையும் தனிமனிதப் பண்பின் மதிப்புகளையும் வேண்டுவர் என்பதும் திண்ணம். இன்று இந்தியாவில் தொழில்துறை உறவுகளும், தொழிலாளர்களின் கல்வித்தரமும் இன்னும் சரியான முதிர்ச்சி அடையாமலிருக்கின்றன. ஆனால், அரசின் கண்ணோட்டம் சோஷியலிச அடிப்படையில் அமைந்துள்ளது என்பது உறுதியாகி விட்டதால், தொழிலாளர்களின் பங்கு, படித்தரம் ஆகியவற்றைப் பொறுத்தவரையில் ஒரு புதிய அணுகுமுறை தேவைப்படுகிறது. சங்க ஒப்புதலைப் பெறுவதற்கும் (Union recognition), குறைகளை அகற்றுவதற்கும் இனிமேலும் வேலை நிறுத்தங்கள் மேற்கொள்ளப்படக்கூடாது. தகராறுகளுக்குப் பதிலாக ஒத்துழைப்பும், சங்கங்களின்மீதுள்ள தடைகளுக்குப் பதிலாக உற்பத்தித் திறனும் வலியுறுத்தப்பட வேண்டும். ஒருவரோடொருவர் கலந்தாராயவும், முரண்பாடுகளை அமைதியான வழியில் தீர்க்கவும்வல்ல வழிவகைகளை உள்ளடக்கிய கூட்டு அமைப்பு ஏற்படுவதற்கு யாதொரு தடையும் இருக்கக் கூடாது.

எல்லாத் தொழில்களிலும், ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட வேலை நிலைமைகளைக்கொண்டு ஒரு விரிவான நெறியை ஆக்கிக் கொள்வது எளிதுதான். ஆனால், இம் முறைகள் வெற்றிகரமாகச் செயற்பட, வேலையளிப்பவர்களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்குமிடையே ஒருவரையொருவர் மதித்துப் புரிந்து கொள்ளும் தன்மை இருக்கவேண்டும். ஆகவே, தகராறுகளை அமைதியாகத் தீர்க்க உதவும் கூட்டு அமைப்புமுறை வளரும்பொழுதே அதற்கு இணையாகத் தொழிற் கொள்கையை அமைக்க எல்லாத் தளங்களிலும் தொழிலாளர்களின பிரதிநிதிகளைக் கலந்தாலோசிப்பதைக் குறிக்கோளாகக் கொண்ட சிறந்த முறைகளும் வளரவேண்டும். உற்பத்தி முழுவதும் வேலையளிப்போரின் கடமைதான் என்று தொழிலாளர்களிடம் கூறப்படும்வரை, வீணழிவைத் தவிர்த்

தல் அல்லது உற்பத்தித் திறமையை அதிகப்படுத்து தல் போன்ற திட்டங்களுக்குத் தொழிலாளர்கள் அதிக ஊக்கம் காட்டுவார்கள் என்று எதிர்பார்க்க முடியாது.

'உழைப்புச் சேமிக்கும்' எந்திர முறைகளைப் புகுத்த 'உற்பத்தித் திறன்' என்ற சொற்றொடரை வேலையளிப்போர் பயன்படுத்திக்கொண்டனர் என்பது தொழிலாளர்களின் கடந்தக்கால கசப்பானதோர் அனுபவமாகும். அம் முறைகள் எப்பொழுதும் வேலையின்மையை விளைவித்ததுடன் தொழி லாளர்களின் நிலைகளில் எவ்வித மாற்றமும் ஏற்படுத்தவில்லை. மாறாக, அதிகரிக்கப்பட்ட திறமையின் பயன்களைப் பங்கு தாரர்களே அடையக் காரணமாயிருந்தன. பொருளாதாரக் கோட்பாடுகளை நீண்டகாலத் திட்டங்களில் உள்ளடக்கிக் கொண்டுள்ள இந்தியா போன்ற வளர்ச்சிகுன்றிய நாடுகளில் (Under-developed countries) எதிர்பார்த்த விளைவுகள் கிடைக் கப்பெற வேண்டின், தொழிலாளர்களின் ஒத்துழைப்பும் கிட்டவேண்டும். இந்த ஒத்துழைப்பைப் பெறுவதற்கு, வேலை யளிப்பவர்களால் வகுக்கப்படும் வணிகத்துறை, நிதித்துறை ஆகியவற்றைச் சார்ந்த கோட்பாடுகளின் முக்கியமான கூறு களைத் தொழிலாளர்களுக்கு விளக்கிக்கூறும் முயற்சிகள் எடுக்கப்படுவதுடன், அவரவர் வேலைத்துறைகளில் அவர் களது ஆக்கபூர்வமான கருத்துகளைக் கோரவும் வேண்டும்.

எதுவுமே தங்களிடமிருந்து மறைக்கப்படவில்லை என்றும், தங்களது தொழில்துறையின் கோட்பாடுகளை வகுப்பதில் தங்களது பிரதிநிதிகள் ஓரளவு கலந்துகொள்வதால் தங்களது படித்தரங்கள் உயர்த்தப்படுகின்றன என்றும் தொழிலாளர்கள் பாராட்டுதல் காட்டுமாறு இந்தச் சிறு நற்செயல்கள் செய்யும். அத்தகைய நிலைமை, உற்பத்தியைப் பெருக்குவதுடன், தொழில்துறை உறவுகள் மேம்பாடடை யவும் செய்யும்.

குறைந்த வளர்ச்சி பெற்ற நாட்டில் திட்டமிடப்பட்ட பொருளாதாரம் வெற்றிகாண வேண்டுமாயின், தொழிற் பூசல்கள் முழுவதுமாக அகற்றப்பட வேண்டும். இக் குறிக் கோளை அடைய வேலையளிப்பவர்களும், அரசாங்கமும் தொழி லாளர் சங்கங்களில் முழு நம்பிக்கை வைத்து, அதனுடைய உறுப்பினர்கட்குத் தொழில்துறை முன்னேற்றத்தினால் கிடைக்கும் பயன்களில் ஒரு நேர்மையான பங்கு கிடைக்க வழி செய்யவேண்டும். மேலும், தொழில்நுட்பத்துறை மாற்றங் களால் விளையும் வேலையின்மையின் மோசமான விளைவுகளி

லிருந்து அவர்களைக் காத்து, முடிந்த அளவுக்கு முழு வேலை வாய்ப்பு அளிக்கும் திட்டங்கள் நிறைவேற்றப்பட வேண்டும். தொழில் சீரமைப்புத் திட்டங்களையும்கூட இதற்கு அடுத்தாற் போல்தான் கருதவேண்டும். முழு முதலாளித்துவப் பொருளாதாரத்தில் தொழிலாளர் துய்த்து மகிழும் சமூக மற்றும் அரசியல் உரிமைகள் நாட்டு முன்னேற்றத்தின் நலன் கருதி நடைமுறையில் தடைசெய்யப்படவோ குறைக்கப் படவோ வேண்டின், தொழிலாளர் சங்கங்கள், அவர்களின் பிரதிநிதிகள் ஆகியோரை முன்கூட்டியே கலந்தாலோசிக் காமல் எந்தக் கொள்கையும் தனியார் அல்லது பொதுமக்கள் துறையில் வகுக்கப்படுவதோ, நடைமுறையில் கொண்டுவரப் படுவதோ இராது என்று அவர்களுக்கு உணர்த்துவதன் மூலம் அவர்கள் தாங்களாகவே இவற்றை விட்டுக்கொடுக்கச் செய்யவேண்டும்.

இந்தியாவில் தொழிலாளர்கட்கு நிருவாகத்தில் ஒரு பங்கு அளிக்கப்படவேண்டும் என்ற பேச்சு முன்கூட்டியே இருக் கிறது. வரப்போகும் சில ஆண்டுகளில், நிருவாகத்தில் ஒரு பங்குபெறுவதை இந்தியத் தொழிலாளர்கள் தற்போது கனவிலும் எண்ணத் தகுதியற்றவர்களாக இருக்கின்றனர் என்று சிலர் எண்ணுகின்றனர். ஏனையோர், பொறுப்புகளை வகிக்கப் படிப்படியாகத் தொழிலாளர்களைத் தயார்செய்ய, விழிப்புடன் கூடிய சிறியதொரு தொடக்கம் உடனடியாகச் செய்யப்படலாம் என்று நினைக்கின்றனர்.

உண்மையான தொழிற் குடியாட்சி (Industrial democracy) அடையவேண்டுமானால், பொருளாதார விவகாரங்களில் தொழிலாளர் சங்கங்கள் கலந்தாலோசிக்கப்பட வேண்டும். தொழிற் குடியாட்சி இல்லாதுபோனால், அரசியல் குடியாட்சி பெயரளவில்மட்டுமே இருக்கும். சுயேச்சை உரிமையுடைய குடிமகனுக்கு நாட்டின் அரசியல் மன்றங்களில்மட்டும் வாக்குரிமை இருந்தால் போதாது; நாட்டின் பொருளாதார நிகழ்ச்சிகளை நிர்ணயிக்கும் துறையிலும் அவனுக்குப் பங்கு இருக்கவேண்டும்.

17. இந்தியாவும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பும்
(India and The International Labour Organisation)

முகவுரை

நாடுகளுக்கிடையே உள்ள உறவுகளின் வரலாற்றில் என்றுமே இன்றுபோல, 'வறுமை எங்கிருந்தாலும் அது எல்லா இடங்களிலுமுள்ள செழுமைக்கு ஆபத்து' என்ற பிலடெல்பியா உரிமைப் பத்திரத்தில் காணப்படும் பொதுக் கருத்துப் பொருத்தமா யிருந்ததில்லை. 'தேசியத்தின்', 'தனித்து நிற்கும் கோட்பாடு', (Isolaionist Policy) ஓர் உயர்ந்த குறிக்கோளாக இன்று ஏற்றுக்கொள்ளப்படவில்லை. தாங்கள் முன்னேற்றத்தின் நன்மைகளைத் துய்த்து மகிழ, அனைத்துலகமும் ஒன்றுபட்டு, நாடுகளெல்லாம் ஒன்றுக்கொன்று நெருங்கிய கூட்டுறவுடன் இயங்கவேண்டுவது இன்றியமையாததாகும் என்பதனை முன்னேற்றம் எய்தியுள்ள நாடுகள் உணர்ந்திருக்கின்றன. நாடுகள் ஒரே உலகின் அங்கங்களாகத்தான் வாழமுடியுமே தவிர, தனித்து வாழுவதில்லை; வாழவும் முடியாது என்பது இப்பொழுது ஒப்புக்கொள்ளப் பட்டிருக்கிறது. ஓர் இடத்திலுள்ள அரசியல் குழப்பம், அல்லது பொருளாதார உலைவுகள் உலகின் ஏனைய பாகங்களில் பலதரப்பட்ட விளைவுகளை நிச்சயமாகத் தோற்றுவிக்கும் என்பது இப்போது உணரப்பட்டுள்ளது. மக்களின் மன நிறைவு காரணமாகத் தோன்றுகின்ற உலக சமாதானமே இன்று உயர்ந்த குறிக்கோளாக ஆகியிருக்கிறது. இந்தச் சமூக நீதியைப் பெற உதவிசெய்யவே பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புத் தோன்றியது.

பன்னாட்டு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளத் தொடக்ககால முயற்சிகள் (Earlier attempt at International action): பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பானது தோற்றுவிக்கப் பெறுவதற்கு முன்னரே, பல நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர்களை ஒன்று சேர்க்கப் பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டில் பன்னாட்டுச் சங்கங்கள் அமைக்க முயற்சிகள் எடுக்கப்பட்டன. பொருளாதாரப் பிரச்சினைகள் முக்கியமாகத் தொழிலாளர்களைச் சார்ந்தனவாகக் கருதப்பட்டதால், தொடக்ககால முயற்சிகள் பெருமளவுக்குத் தொழிலாளர்களின் நிலைமைகளைச் சீர்படுத்துவதற்காகவே எடுக்கப்பட்டன. பொருளாதார அமைப்பு முழுவதன் சுழல் அச்சாகவும், 'பெறுமானத்தின் ஒரே காரணமாகவும்' உழைப்பே கருதப்பட்டதால், தொழிலாளர்களின் வேலை செய்யும் நிலைமையைச் சீர்செய்வதுதான் தீர்வு காண வேண்டிய தலையாய பிரச்சினையாகக் கருதப்பட்டது.

ஐரோப்பாக் கண்டத்தில் ஏற்பட்ட தொழிற்புரட்சியும் இங்கிலாந்தில் தோன்றிய தொழிற்புரட்சியும் ஐரோப்பாவின் தொழில்துறைக் குடியாட்சிக்கு முன்னோடிகளாக விளங்கின. ராபர்ட் ஓவன்—ஏழையான தொழில் பயிலுபவராக இருந்து நெசவுத் தொழில் அரசராக வளர்ந்தவர்—1819-லேயே பிரிட்டிஷ் பாராளுமன்றத்தில் குழந்தைத் தொழிலாளரின் வேலைநேரத்தைக் குறைக்கச் சட்டப் பகர்ப்பு ஒன்றினைக் கொண்டுவந்தார். தொழிலாளர் சீர்திருத்தத்தைப்பற்றி ஓவன் கொண்டிருந்த முற்போக்கான எண்ணங்களும், நியூ லானார்க்கில் தம்முடைய தொழிற்சாலையில் செய்த பரிசோதனைகளும், இங்கிலாந்திலும், இன்னும் ஏனைய ஐரோப்பிய நாடுகளிலும் பின்வந்த அரை நூற்றாண்டுக் காலத்தில் ஆலைச் சட்டங்களுக்கு மாதிரிகளாக ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டன. பல நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர்களிடையே நிலவிய பொதுவான பிரச்சினைகளுக்குத் தீர்வுகாண, முதன்முதலாக பெல்ஜியத்தைச் சேர்ந்த எட்வர்ட் டக்பேடா (Edward Ducpetiaux) என்பவர் பன்னாட்டுச் சங்கத்திற்கு ஆதரவு தெரிவித்துப் பேசினார். இந்த முன்னோடிகள் பன்னாட்டுச் செயலைப்பற்றிய கருத்து உருப்பெறுவதற்குக் காரணமாக இருந்தாலும், மார்க்ஸ், ஏங்கல்ஸ், இன்னும் பத்தொன்பதாம் நூற்றாண்டில் வாழ்ந்த அரசியல் தலைவர்கள் தாம் இத்தகைய திட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்தச் செயல்முறைகளை மேற்கொண்டனர். 1847ஆம் ஆண்டுப் பொதுவுடைமைக் கொள்கை அறிவிப்பில், மார்க்சும் ஏங்கல்சும் உலகிலுள்ள தொழிலாளர்கள் அனைவரையும் தங்கள் உரிமைகளுக்காகப்

போராட அழைத்தனர். இக் காலத்தில்தான், இங்கிலாந்து, அமெரிக்கா, ஃபிரான்சு இன்னும் ஐரோப்பாவின் மற்ற நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர்கள் ஒழுங்கான அடிப்படையில் ஒன்றுகூடினர். தொழிலாளர்களின் நிலைமைகளைச் சீர்திருத்துவதற்காக அவர்களை இணைக்கப் பல நாடுகளிலிருந்தும் தொழிலாளர் வகுப்பினரின் தலைவர்கள் 1864ஆம் ஆண்டு, லண்டனில் கூடினர். இதுதான் 'முதல் பன்னாட்டுச் சங்க'த்தின் (First International) முதல் கூட்டமாகும். ஆனால் அது சரியான வெற்றி அடையவில்லை. மேலும், தலைவர்களிடையே தோன்றிய போட்டியின் காரணமாக இது 1872-ல் கலைக்கப் பட்டது. முதல் உலகப்போர் 1914-ல் ஆரம்பமாகியபோது, நாடுகளுக்கிடையே உள்ள பகை தொழிலாளர்களின் பிணைப்பைக் குலைத்ததால், 1894ஆம் ஆண்டு, பாரிஸ் நகரில் நடந்த 'இரண்டாவது பன்னாட்டுச் சங்க'த்தின் (Second International) கூட்டமும் தோல்வியடைந்தது. அதே வேளையில் ஒரு புதிய பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஒன்றனை உருவாக்க ஒரு திட்டம் எழுந்தது. அமெரிக்கத் தொழிலாளர் கூட்டமைப்பானது தங்களது 1914ஆம் ஆண்டுக் கூட்டத்தில், சமாதானக் காங்கிரஸ் கூடும் அதே இடத்தில், அதே வேளையில், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர்களின் கூட்டத்தை நடத்த ஒரு தீர்மானத்தைக் கொண்டுவந்தது. காங்கிரசின் நடவடிக்கைகளில் தொழிலாளர்களின் சார்பில் ஓர் இடம் பெறுவதே அவர்களின் நோக்கம்.

இதற்கிடையில், ரஷ்யப் புரட்சி, எல்லா நாடுகளிலுமுள்ள தொழிலாளர்களுக்குத் தொழிலாளர்களின் ஒருமைப்பாட்டால் எத்தகைய வெற்றி கிட்டியது, கிட்டக்கூடும் என்பதனை எடுத்துக்காட்டியது. தவிரவும், முழுமையான சமூக, பொருளாதாரச் சீர்திருத்தங்களைக் கோருவதற்கு வாழ்க்கைநிலை வறுமை நிறைந்திருந்த நாடுகளிலுள்ள தொழிலாளர்களை இது இயல்பாகவே ஊக்குவித்தது. மார்க்சின் நம்பிக்கையூட்டும் தத்துவங்கள் தாம் இதற்கு வழிகாட்டும் கொள்கை நெறிகளாக ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டன. ரஷ்யாவில் அவற்றால் ஏற்பட்ட நன்மைகளின் காரணமாக, மற்ற நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர்கள், மார்க்சின் கோட்பாடுகளைப் பன்னாடுகட்கும் பரப்பவேண்டும் என்று வற்புறுத்தினர்.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் பிறப்பு (Birth of the International Labour Organisation): வெர்செயில்ஸ் உடன்பாடு (Versailles Treaty) கையொப்பமிட்டபொழுது (தொழிலாளர்

மகத்தான ஒரு சமூகச் சக்தியாகக் கருதப்பட்டதால் அவர்களுக்கு எங்கும் திருப்திகரமான வேலை நிலைமைகளை ஏற்படுத்திக் கொடுக்கவேண்டும் என்ற ஆர்வம் இருந்தது) உடன்படிக்கை செய்துகொண்ட நாடுகளிலும், அவை வணிகத் தொழில்தொடர்புகள் கொண்டிருந்த நாடுகளிலும் தொழிலாளர்களின் நிலைமையை இரக்கத்தோடு மேம்பாடடையச் செய்ய அதில் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருந்தது. 1919-ல், சமாதானக் கூட்டம் நடந்துகொண்டிருந்தபொழுது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சட்டத் துறையை ஆய்வு செய்ய ஒரு சிறப்புக் குழு ஏற்படுத்தப்பட்டது. வேலை நிலைமைகளை விசாரிக்கும் பொறுப்பு இதற்கு அளிக்கப்பட்டதுடன், இதுபோன்ற ஆராய்ச்சியைப் பன்னாட்டு லீகுடன் ஒத்துழைத்தும், அதன்கீழ் இயங்கியும், தொடர்ந்து நடத்த ஒரு நிலையான அமைப்பினைச் சிபாரிசு செய்யும் பணியையும் அது மேற்கொண்டிருந்தது. தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளைச் சமாளிக்கப் பன்னாட்டு அமைப்பு ஒன்று அமைக்கவேண்டும் என்று இக் குழு சிபாரிசு செய்தது. இவ்வாறாகத் தோன்றியதுதான் 1919-ல் ஏற்படுத்தப்பட்ட பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு (I. L. Organisation).

பன்னாட்டு லீகும், மற்றப் பன்னாட்டு அமைப்புகளும் உறுதியான விளைவுகளை ஏற்படுத்த முடியாமலோ இரண்டாவது உலகப்போரின் தாக்குதலைச் சமாளிக்க முடியாமலோ தத்தளிக்கும்போது, பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்புமட்டும் பிழைத்ததுடன், தனிச் சிறப்பிற்குரிய பயன்களையும் அளித்தது என்பதை இங்கே குறிப்பிடுவது முக்கியம். இதற்கான தலையாய காரணம் இதன் முக்கூட்டான தன்மையேயாகும். இதன் அமைப்பு, குடியாட்சியின் அடிப்படையில் வேலையளிப்போர், அரசாங்கத்தின் பிரதிநிதிகள், தொழிலாளர்கள் ஆகிய முத்தரப்பினரையும் கொண்டதாகும். இவ் வமைப்பின் இவ் வடிப்படையே இதன் பலத்திற்கும், வளர்ச்சிக்கும் காரணமாகும். இச் சங்கத்தில் அங்கத்தினர்களாக விருக்கும் நாடுகளின் அரசாங்க அமைப்பு காலத்திற்குக் காலம் மாற்றம் அடைந்தாலும், அவர்களது நோக்கம்மட்டும் என்றுமே உலக சமாதானமும் செழுமையும்தாம் ஆகும். பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு ஏற்பட்டதன் அடிப்படைக் குறிக்கோள் பன்னாட்டுக் கூட்டுறவு அமைதி, பாதுகாப்பு ஆகியவற்றை வளர்ப்பதுதான். ஆகையால், எல்லா நாடுகளும் அவற்றின் அரசியல் கோட்பாடுகள் எதுவாயினும், இப் பன்னாட்டு அமைப்பை ஏற்றுக்கொண்டதால், அது

எல்லா நாடுகளின் ஆதரவையும் பெற்று, யாதொரு தடையு மின்றித் தொடர்ந்து பணிபுரிந்து வருகிறது.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் நோக்கங்கள் (Aims and Objects of the International Labour Organisation): பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் நோக்கங்கள் அதன் சட்டத்தின் முன்னுரையில் தெளிவாகத் தரப்பட்டுள்ளன. அவற்றின் படி, சமூக நீதியை அடிப்படையாகக் கொண்டால்தான் சமாதானம் நீடிக்கும். வேலைநேரத்தை ஒழுங்குபடுத்துதல், வேலையின்மையைத் தடுத்தல், போதிய வாழ்க்கைக் கூலி, சமூகப் பாதுகாப்பு, சமூகக் காப்புறுதி நன்மைகள், ஒரே அளவான வேலைக்கு வேறுபாடற்ற ஒரே அளவான ஊதியம், கூட்டுச் சேர்வதற்கான உரிமையை ஏற்றல் போன்ற பல ஏற்பாடுகளின் வாயிலாக இக் குறிக்கோளை இயற்கையாகவே நிறைவேற்றக்கூடும்.

கடந்த இருபது ஆண்டுக் காலத்தில், பன்னாட்டு நிலைமைகள் கணிசமான அளவுக்கு மாற்றம் அடைந்துள்ளன. இரண்டாவது உலகப்போரும் புதிய பிரச்சினைகளை முன்னிலைக்குக் கொண்டு வந்துள்ளது. மேலும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு இதுவரை பணிபுரிந்து வந்ததிலிருந்து, சில குறிப்பிட்ட முன்னேற்றங்களை இவ் வமைப்பில் செய்துகொள்ளக் கூடும் என்பது தெரியவந்தது. ஃபிலடெல்பியாவில் நடந்த மாநாட்டின் இருபத்தாறுவது அமர்வில், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் நோக்கங்கள் மாற்றியமைக்கப்பட்டன. தொழிலாளர் ஒரு பண்டம் அன்று என்பதும், பேச்சுரிமையும் கூட்டுச் சேரும் உரிமையும் நிரந்தரமான வளர்ச்சிக்கு இன்றியமையாதவை என்பதும் திரும்ப உறுதிபடுத்தப்பட்டுள்ளன. யாவர்க்கும் பொதுவான நலனும், உலகச் செழுமையும்தாம் இவ் வமைப்பின்மூலம் அடையவேண்டிய நோக்கங்களாகும்.

எல்லா மனிதர்களுக்கும் அவர்களது இனம், கொள்கை, பாலினம் ஆகியவை வெவ்வேறாகவிருப்பினும், தங்களுடைய பொருள்சார் நலனையும் ஆன்ம வளர்ச்சியையும், சுயேச்சையுடனும், மனிதமேன்மையுடனும், பொருளாதாரப் பாதுகாப்புடனும், சமமான வாய்ப்புடனும் காப்பாற்றிக்கொள்ள உரிமை இருக்கிறது என்பது ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது. இதுவே தனி நாடுகளுடையவும் உலகத்தினுடையவும் கொள்கைக்கு மையமாகத் திகழவேண்டும்.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கத்தின் அமைப்பு (The Structure of the International Labour Organisation): பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு மூன்று கூறுகளைத் தன்னகத்தே கொண்டுள்ளது. முதலாவதாக, உறுப்பினர்களாக இருக்கும் நாடுகளின் பிரதிநிதிகளும், வேலையளிப்போர், தொழிலாளர் ஆகியோரின் பிரதிநிதிகளும், அவர்கள் எத்தகைய தொகுதியைச் சேர்ந்தவர்களானாலும் சரி, சம உரிமை அளிக்கும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாடு. இரண்டாவதாக, 10 தொழில் வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளின் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட—அரசாங்கத்திற்கு 2, வேலையளிப்போருக்கு 1, தொழிலாளர்களுக்கு 1 என்ற வீதத்தையுடைய—ஆட்சிக் குழு. மூன்றாவதாக, இவ் வமைப்பு முழுவதையும் நடத்துகின்ற செயலகமாக விளங்கும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அலுவலகம்.

பலவிதமான இணக்க விதிகளும், பரிந்துரைகளும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர்கள் மாநாட்டில் கொண்டுவரப்படுகின்றன. இவ் விரண்டிற்கும் இடையே உள்ள வேறுபாடு யாதெனில், இணக்க விதி என்பது ஒரு நாட்டால் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்ட பிறகு அந் நாடு அதற்குக் கட்டுப்பட்டு நடப்பது ஆகும். பிந்தியது, உறுப்பினர்களாக இருக்கும் நாடுகள் தங்களின் பொருளாதார, சமூக வளர்ச்சிக்கு ஏற்பச் சில வழிமுறைகளைக் கையாள வேண்டும் என்று கேட்டுக்கொள்ளும் ஒரு வெறும் பரிந்துரையாக மட்டும் இருக்கிறது.

1956ஆம் ஆண்டு முடிவில், 76 நாடுகள் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் உறுப்பினர்களாக விருந்தன. இரண்டாவது உலகப்போருக்குப் பின்னர் இதில் சேர்ந்த நாடுகளில் முக்கியமானவை, ஜெர்மானியக் கூட்டுக் குடியரசு, இத்தாலி, ஜப்பான், சோவியத் ரஷ்யா ஆகியவை யாகும்.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பும் இந்தியாவும் (The International Labour Organisation and India): பன்னாட்டு லீகின் (League of Nations) உறுப்பினர் என்ற முறையில் இந்தியா 1919ஆம் ஆண்டு, அக்டோபர் மாதம் வாஷிங்டனில் முதன்முதலாகக் கூடிய தொழிலாளர் மாநாட்டுக் கூட்டத்திற்கு மூன்று உறுப்பினர்களைக் கொண்ட பிரதிநிதிக் குழு (Tripartite delegation) ஒன்றினை அனுப்பிவைத்தது. தொழிலாளர்களைச் சார்ந்த இணக்க விதிகளின் வரைவையும் (Draft conventions) பரிந்துரைகளையும் கலந்து பேசவே இக்

கூட்டம் நடந்தது. ஆகையால், தொடக்கத்திலிருந்தே இந்தியா பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பில் உறுப்பின ராக இருந்து வந்திருக்கிறது. உலகின் பெரிய தொழில் வளர்ச்சியடைந்துள்ள நாடுகளில் ஒன்று என்ற முறையில் இந்தியாவிற்கு ஆட்சிக் குழுவில் உள்ள பத்து நிரந்தரமான இடங்களில் ஓர் இடம் அளிககப்பட்டுள்ளது.

இந்தியாவின் கண்ணோட்டத்தினின்று பார்க்கும்பொழுது, பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு நிறுவப்பட்டதில் ஒரு தனிச் சிறப்பு உள்ளது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப் பின் சட்டப்படி அதன் மாநாட்டுக் கூட்டத்திற்கு அனுப்பப் படும் வேலையளிப்போர், தொழிலாளர்கள் ஆகியோரின் பிரதிநிதிகள், அவர்களின் மிகப் பரந்த அங்கத்தினர் அமைப் பைக் கலந்தே பொறுக்கப்படவேண்டும். இந்தியாவில் தொழிலாளர்களைக்கொண்ட மைய அமைப்பு ஏதும் இல்லாத தால், தொழிலாளரின் பிரதிநிதிகளைப் பன்னாட்டுத் தொழி லாளர் மாநாட்டுக் கூட்டத்திற்கு அனுப்பும்பொழுது தொழி லாளர்களைக் கேட்டு அனுப்பவில்லை. இது சட்டத்திற்கு மாறானது என்று தொழிலாளர்கள் எதிப்புத் தெரிவித்து இந்தியத் தொழிலாளரைச் சிறந்த வழியில் ஒன்றுபடுத்த வேண்டும் என்ற முடிவிற்கு வந்தார்கள். எனவே, அனைத் திந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ் ஏற்படுவதற்குப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பிற்குப் பிரதிநிதிகளை அனுப்பும் முறையைத் தொடர்ந்து எழுந்த எதிர்ப்பே ஒரு தூண்டும் விசையாக இருந்தது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்க மாநாட்டுக்குப் பிரதிநிதிகளை அனுப்புவதைக் காட்டிலும் உயர்ந்ததொரு குறிக்கோளை அகில இந்தியத் தொழிற்சங்கங் கள் கொண்டிருந்தது உண்மையே.

இந்தியத் தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய குறைகளை எடுத்துக் கூறவும், அவைகளுக்கு முடிவு காணவும், தங்களு டைய வேலை செய்யும் நிலைமைகளைச் சீர்படுத்தவும் நல்ல தொரு பொதுமன்றமாகப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு விளங்கும் என்றே இந்தியத் தலைவர்கள் கருதினர். இதுவன்றி, எவ்வளவு ஒப்பந்தங்களையும் பரிந்துரைகளையும் உறுப்பினர் என்ற முறையில் இந்தியா தன்னுடைய பொறுப்புகளுக்குத் தக்கதாக ஏற்றுக்கொள்ள முடியுமோ, அவ்வளவையும் ஏற்றுக்கொள்ள இந்திய அரசாங்கத்தின்மீது ஒரு மறைமுகமான கட்டாயத்தைச் சுமத்தவும் இவர்கள் விரும்பினர்.

எந்த அளவுக்கு இந்தியா இவ்வொப்பந்தங்களையும், பரிந்துரைகளையும் தன் தொழிலாளர்கள் விவகாரங்களில் கடைப்பிடித்திருக்கிறது என்பதனை ஆராய்ந்து பார்த்தால் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கத்து விஷயத்தில் இந்தியா மேற்கொண்ட நடவடிக்கைகளின் தலைசிறந்த ஆராய்வாக அது இருக்கும். தன்னுடைய 35 ஆண்டுக் கால வாழ்க்கையில் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கம் பலதரப்பட்ட பற்பல தொழிலாளர் பிரச்சினைகளுக்கான தரங்களை ஏற்படுத்தியுள்ளது. 1956ஆம் ஆண்டுவரை 103 ஒப்பந்தங்களும் 97 பரிந்துரைகளும் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாட்டால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டுள்ளன. இந்தியா 1956 ஆம் ஆண்டு மத்திவரை, 23 ஒப்பந்தங்களுக்கு ஒப்புதல் தெரிவித்துள்ளது. இது சிறிய சாதனையாகத் தோன்றினாலும் ஒப்புதல்களின் எண்ணிக்கையைப் பொறுத்தவரையில் ஆசிய நாடுகளில் இந்தியா தலைமையிடத்தையும், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் உறுப்பினர்களான 76 நாடுகளுள் 28ஆவது இடத்தையும் வகிப்பது இந்தியாவின் செல்வாக்கைக் காட்டுகிறது. மேலும், இந்தியா பல ஒப்பந்தங்களை அதிகாரபூர்வமாக ஒப்புக்கொள்ளாவிட்டாலும், அவை இப்போதுள்ள சட்டத்திலும் செயல்துறை சார்ந்த நடைமுறையிலும் இடம் பெற்றுள்ளன. சில ஒப்பந்தங்கள் தனிப்பட்ட அரசியல் நிலைமைகள் நிலவுகின்ற நாடுகளுக்கு மட்டிலுமே, உதாரணமாகக் காலனிகள், சார்பு பிரதேசங்கள் போன்றவை பொருந்துவனவாக இருக்கின்ற காரணத்தால், இந்தியா போன்ற விடுதலையடைந்த நாட்டிற்கு அவை பொருந்தா என்பதனை மனத்தில் கொள்ளவேண்டும்.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் ஒப்பந்தங்கள் இந்தியத் தொழிலாளர்களின்மீது கொண்டுள்ள செல்வாக்கு (Influence of International Labour Organisation, Conventions on Indian Labour): விடுதலையடைந்த நாளிலிருந்தே இந்தியாவில் தொழிலாளர் சட்டங்களை இயற்றுவதில் ஆழ்ந்த நடவடிக்கை இருந்து வந்திருக்கிறது. இரண்டாவது உலகப்போருக்கு முன்னதாகவே இந்தியாவில் தொழிலாளர்களுக்கான சட்டங்கள் இருந்துவந்திருக்கின்றன. அதற்குப்பின் தோன்றிய அரசியல், சமூக, பொருளாதார மாறுதல்கள் சமூகச் சீர்திருத்தத்தின் வேகத்தை விரைவுபடுத்தியுள்ளன.

வேலைநேர (தொழில்துறை) ஒப்பந்தம் (எண் 1), 1919 ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதற்கு முன்னர், முன்னேற்றம் எய்தி

யுள்ள சில நாடுகள்மட்டும் தொழிற்சாலைகளில் வேலை நேரத்தை வரையறை செய்யச் சட்டத்தை இயற்றியிருந்தன. அச் சட்டங்கள்கூடச் சரியாகச் செயற்படுத்தப்படவில்லை. பல நாடுகளிலுள்ள தொழிலாளர்கள் தங்கள் வேலை நேரத்தைக் குறைக்கச் சட்டம் கொண்டுவந்து, தாங்கள் சுரண்டப் படுவதைத் தடுக்கவேண்டும் என்று கிளர்ச்சி செய்தார்கள். எனவே, இது பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட முதலாவது ஒப்பந்தம் என்பதில் வியப்பு ஏதுமில்லை. 1921ஆம் ஆண்டு, ஜூன் மாதம் 13ஆம் தேதி நடைமுறைக்கு வந்த இந்த ஒப்பந்தம் பொது, தனியார் துறைகளில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள தொழிலாளர்களின் வேலை நேரத்தை ஒரு நாளைக்கு 8 மணியாகவும், ஒரு வாரத்தில் 48 மணியாகவும், சில விலக்குகளுடன் வரையறை செய்தது. இந்த ஒப்பந்தத்தின் ஏற்பாடுகளை ஏற்றுக்கொள்ளத் தக்க தாக இந்தியத் தொழிற்சாலைச் சட்டம் 1922-ல் திருத்தம் செய்யப்பட்டது. 1948ஆம் ஆண்டு, தொழிற்சாலைச் சட்டத்தில் மேலும் சில சீர்திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டன. இதில் இந்தியாவில் நடைமுறைக்குகந்ததான, பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் தொழில்துறைச் சுகாதாரம் சார்ந்த சட்டத் தொகுப்பின் ஏற்பாடுகள் யாவும் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளன. மேலும், பெண்களையும், இளைஞர்களையும் தொழிற்சாலையில் இரவு வேளையில் வேலையில் அமர்த்துவதைத் தடுக்க 1954-ல் சில சட்டச் சீர்திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்பட்டன.

ஃபிலடெல்ஃபியா உரிமைப் பத்திரம் (Declaration of Philadelphia) எல்லோருக்கும் போதிய அடிப்படை வருமானத்தையும், பரந்தவகையில் மருத்துவ வசதியையும் அளிப்பதற்கெனச் சமூகப் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை விரிவுபடுத்துவதைப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் உள்ளார்ந்தவொரு கடமையாகக் கருதியது. தொழிலாளர்களின் அரசு காப்புறுதிக் கார்ப்பொரேஷனை (Employees' State Insurance Corporation) நிறுவியது சரியான திசையில் எடுக்கப்பட்ட முயற்சியாகும். அரசியல் சட்டத்தில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள அடிப்படை உரிமைகளை வழங்குவதற்கெனச் சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும் சமூகக் காப்புறுதித் திட்டங்கள் விரிவுபடுத்தப்பட வேண்டியதும் அவசியமாகும்.

முன்னர்க் கூறியதுபோல, இந்தியாவிலுள்ள தொழிலாளர் சங்க இயக்கம், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்

பால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டதும், இந்தியாவால் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டதுமான இணக்க விதிகளால் (Conventions) வலிவுபடுத்தப் பெற்றுள்ளது. காட்டாக, இந்தியாவால் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட 1921ஆம் ஆண்டுக் 'கூட்டுச் சேரும் உரிமைபற்றிய ஒப்பந்தம்' தொழிலாளர்கட்கு ஒரு மதிப்பு நிலையை அளித்ததோடு, தொழிலாளர் சங்கங்களை முன்னினும் அதிகமாகப் புரிந்துகொள்ள வழிகோலியது.

அரசியல் சட்டத்தால் இந்தியத் தொழிலாளர்க்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள உறுதிகள் (Constitutional Guarantees for Indian Labour): இந்திய அரசியல் சட்டம், தொழிலாளர்களைப்பற்றி ஃபிலடெல்ஃபியா உரிமைப்பத்திரம் விளக்கமாகத் தந்துள்ள சட்டப் பிரிவுகளை ஏற்றுக்கொண்டுள்ளது. நம் அரசியல் சட்டப்படி குறிப்பாக, குடிமக்கள் யாவரும் ஆண்களும் பெண்களும் சமமாகப் போதிய அளவுக்கு வாழ்க்கைத் தேவையைப் பெறுவதற்கும், சமுதாயத்தின் வளசாதனங்களின் உடைமையும் கட்டுப்பாடும் பொதுநலனைக் கருதிப் பயன்படுத்தப் படுவதற்கும், நம் பொருளாதார அமைப்பானது செல்வம் ஒருசிலர் கையில் குவியாதவகையில் இயங்குகிறதா என்பதனைப் பார்த்துக்கொள்வதற்கும், ஒரே அளவு வேலைக்கு ஒரே அளவு ஊதியம் ஆண்களும் பெண்களும் பெறுவதற்கும், ஆண், பெண் தொழிலாளர்களின் உடல்நலனும், பலமும் பாழாக்கப்படாமலும், குழந்தைகளின் இளம் வயது தவறாகப் பயன்படுத்தப்படாமலும் பார்த்துக்கொள்வதற்கும், பொருளாதாரத் தேவை காரணமாக, குடிமக்கள் தங்கள் வயதுக்கும் பலத்திற்கும் தகுதியற்ற தொழில்களில் சேராமலும், இளைஞர்கள் சுரண்டப்படாமலும், அவர்கள் ஒழுக்கமும், பொருள்சார் வாழ்வும் சீரழியாமல் பார்த்துக்கொள்வதற்கும் தக்கதாக அரசு தன்னுடைய கொள்கையை அமைத்துக் கொள்ளவேண்டும். நியாயமான வேலை நிலைமைகளையும், மகப்பேற்று உதவி, வாழ்க்கைக் கூலி பெறுவதற்கு அடிப்படையான உரிமை ஆகியவற்றைத் தர அரசு உறுதியளிக்கின்றது. தக்க சட்டத்தின் மூலமாகவோ, பொருளாதார அமைப்பின் மூலமாகவோ, வேறு எந்த வழியிலோ விவசாயம், தொழில்துறை, இன்னும் மற்றத் தொழில்கள் சார்ந்த எல்லாத் தொழிலாளர்களுக்கும் வேலைவாய்ப்பு, வாழ்க்கைக் கூலி, போதிய வாழ்க்கைத்தரம் அளிக்கக்கூடிய வேலைசெய்யும் நிலைமைகள், ஓய்வு மற்றும் சமூக வாய்ப்புகள் ஆகியவற்றை எல்லாத் தொழிலாளர்கட்கும் தர அரசு

முயற்சி செய்யவேண்டும். குறிப்பாக, நாட்டுப்புறங்களில் தனியார் அல்லது கூட்டுறவு அடிப்படையில் குடிசைத் தொழில்களை வளர்க்க அரசு முயற்சி எடுக்கவேண்டும்.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பானது விவசாயத்தின்கண் கொண்டுள்ள கொள்கை (International Labour Organisation's Policy towards Agriculture): நம் நாட்டின் மிகப் பெரிய தொழிலான விவசாயத்தில் வேலை, வாழ்க்கை நிலைமைகள், பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் நெறிமுறைகளால் எந்த அளவுக்கும் பாதிக்கப்படவில்லை என்று இந்தியா குறை கூறியுள்ளது. விவசாயத்திற்கெனச் சில இணக்க விதிகள் இருக்கத்தான் செய்கின்றன; ஆனால், இவை தனித்தன்மை வாய்ந்த இந்திய நிலைமைகளுக்குப் பொருந்தா. நம் நில உரிமைமுறை, நிலச் சொந்தக்காரர்களுக்கும் குத்தகைக்காரர் களுக்குமிடையே உள்ள விவசாய ஒப்பந்தங்கள் முதலியவை, இப் பரந்த துணைக்கண்டத்தில் வெவ்வேறு பிராந்தியங்களில் காணும் வேறுபாடுடைய சமூக நிலைமைகள், மற்றும் இதன் விளைவாக ஒரேமாதிரியான சட்டத்தைச் செயற்படுத்துவதில் உள்ள நிர்வாகப் பிரச்சினை ஆகிய காரணங்களால்தாம் விவசாயத்தைச் சார்ந்த இவ் விணக்க விதிகள் இந்தியாவால் ஏற்றுக்கொள்ளப்படவில்லை.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கம் ஆசிய நாடுகளின்மீது கொண்டுள்ள நாட்டம் (International Labour Organisation's attention to Asian Problems): இந்த அமைப்பில் உறுப்பினர்களாக இருக்கும் ஆசிய நாடுகளில் உள்ள பொருளாதார, சமூகப் பிரச்சினைகளுடன் நெருங்கி வருவதற்கென ஆசியாவில் தன்னுடைய வட்டார நடவடிக்கைகளைச் செறிவுபடுத்தியிருப்பது, போருக்குப்பின் மேற்கொள்ளப்பட்ட இதன் நடவடிக்கை களில் நிகழ்ந்த குறிப்பிடத்தக்க வளர்ச்சியாகும். போருக்கு முன், பன்னாட்டுத் தொழிலாளரின் அமைப்பு அதன் நேரத்தி லும், நாட்டத்திலும் மிகுந்த அளவை மேல்நாடுகளுக்கு முறையே செலவழித்தும், செலுத்தியும் வந்தது என்றும், இதனால் கிழக்கே உள்ள வளர்ச்சிகுன்றிய பகுதிகள் புறக் கணிக்கப்பட்டுவிட்டன என்றும் குறைகூறப்பட்டது. ஆசியாவின் பிரச்சினைகளைப்பற்றி இதன் ஆளுநர் குழுவிற்கு ஆலோசனை சொல்வதற்கென முக்கூட்டு அடிப்படையில் ஓர் ஆசிய ஆலோசனைக் குழுவினை 1947-ல் புதுடில்லியில் கூடிய ஆரம்ப ஏற்பாட்டிற்கான ஆசிய வட்டார மாநாடு (Preparatory Asian Regional Conference) அமைத்தது. இதற்குப்பின்

முன்னேற்பாட்டிற்கான வழிமுறைகளை ஆராய்வதிலும், எடுத்துரைப்பதிலும் வட்டார நுண்துறைக் கூட்டங்கள் சிறந்ததொரு பங்கினை ஏற்றன.

பின்தங்கிய, வளர்ச்சிகுன்றிய நாடுகளில் நடைமுறையில் விளையக்கூடிய பயன்பாட்டின்படி பார்த்தால், தொழிலாளர்களின் பொருள் வாழ்க்கை நிலைமைகளைச் சீர்படுத்துவதில் எந்த அளவுக்குப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு பங்கு வகிக்கிறது என்பது இயற்கையாகவே கீழைநாடுகளில் உள்ள பல தலைவர்களின் கவனத்தையும் ஈர்க்கும் பிரச்சினையாக இருந்துவந்திருக்கிறது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட தொழிலாளர் தரங்கள், முன்னேற்றம் அடைந்துள்ள நாடுகளின் நிலைமைக்குகந்தனவாக இருக்கின்றனவேயன்றி, உடனடியாகப் பின்தங்கிய பகுதிகளுக்குப் பொருந்துவனவாக இல்லை என்று அடிக்கடி குறைகூறப்படுகிறது. தொழிற்றுறை நிலைமைகளை முற்றிலும் மாறுபடச் செய்கின்ற பருவகால நிலைமைகள், தொழிற்றுறை அமைப்பின் ஒழுங்குமுறையற்ற வளர்ச்சி, ஏனைய தனிச் சிறப்புவாய்ந்த சூழ்நிலைகள் நிறைந்துள்ள நாடுகளுக்குக் குறிப்பிட்ட கவனம் செலுத்தப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் 19ஆவது சட்டப்பகுதி இடமளிப்பதுடன் இத்தகைய நாடுகளுக்கேற்ப மாறுதல்களைச் செய்யவும் அனுமதிக்கின்றது. வளர்ச்சி அடைந்த நாடுகளில் உள்ளதுபோல. முற்போக்கான தொழிலாளர் சட்டத்தைக் கொண்டுவருவதற்கான தேவை, விடுதலை அடைந்த ஆசிய நாடுகள் பலவற்றில் நாளுக்கு நாள் உணரப்பட்டு வருகிறது. இத்தகைய மாறுதலை ஏற்படுத்துவதில் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் சிறப்பான நடவடிக்கைகள் மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்த ஒரு பங்கினை ஏற்றிருக்கின்றன என்பதில் ஐயமில்லை.

பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் எதிர்கால நடவடிக்கை வீச்சு (Scope of the International Labour Organisation's Future Activity): வர இருக்கின்ற ஆண்டுகளில் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பானது மேற்கொள்ள இருக்கிற நடவடிக்கைகளைப்பற்றி—குறிப்பாக, பின்தங்கிய நாடுகளின் முன்னேற்றத்திற்கு உதவக்கூடிய அதன் நடவடிக்கைகளைப்பற்றி—கணிசமான அளவிற்கு விவாதம் இருந்துவந்திருக்கிறது. எவ்வாறாக இருப்பினும், இவ் வமைப்புக் கீழ்த்திசை நாடுகளிலுள்ள நெருக்கடியான பிரச்சினைகளை மிகுந்த அக்கறையுடன் கையாண்டு வந்திருப்பது மனநிறைவு அளிக்கின்றது. 1947-ல்

முன்னேற்பாட்டிற்குரிய வட்டார ஆலோசனைக் கூட்டம் கூடியதிலிருந்தே இந்தியா, சீனு, ஜப்பான் போன்ற நாடுகளின் பக்கம் கவனம் திருப்பப்பட்டு வருவது குறிப்பிடத் தக்கதாகும். அணுசக்தி, தன்இயக்கம் ஆகியவற்றைத் தொழிற்றுறைக்குப் பயன்படுத்துவதிலும், இன்னும் மற்றத் துறைகளில் ஏற்படும் தொழில்நுட்ப வளர்ச்சிகள் ஆராயப் பட்டு வருகின்றன. இதன்மூலமாக, அவ்வப்போது நடை பெறும் நிகழ்ச்சிகளைத் தெரிந்துவைத்துக் கொள்ளவும், இவ் வளர்ச்சிகளின் காரணமாகத் தோன்றும் சமூக விளைவுகளைத் தக்க தருணத்தில் பன்னுட்டு நடவடிக்கைகளைக்கொண்டு சமாளிக்க ஆயத்தமாக இருப்பதற்காகவும் இவை ஆராயப் பட்டு வருகின்றன.

பகுத்தறிவுக்குகந்த முறையில் தொழிலாளர்கள் தங்கள் பிரச்சினைகளைச் சமாளிக்க உதவும் வகையில், அவர்களை எதிர்த்து நிற்கும் சமூக நிலைமைகளையும், பிரச்சினைகளையும் பற்றிய நிலவர அறிவைப் புகட்டுவதை நோக்கமாகக்கொண்ட தொழிலாளர்களுக்கான கல்வித் திட்டம், மிகவும் பயனளிக் கக்கூடிய நடவடிக்கைகளில் ஒன்ருகும். தொழிலாளர்கள், வேலையளிப்போர் ஆகியவர்களுக்கிடையே உள்ள உறவு களுக்குப் புதிய முக்கியத்துவம் அளிக்கவேண்டியுள்ளதை உணர்ந்து பன்னுட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு, தன் எண்ணத்தையும் கவனத்தையும் அதில் செலுத்திவருகிறது. தொழிலாளர், நிர்வாகத்தினர் இவர்களிடையே கூட்டுறவை வளர்க்கவும், தொழிற்றுறையில் மனித உறவுகளை மேம்பாட டையச் செய்யவும், எவ் வழியில் தன்னுடைய நடவடிக்கை களை மாற்றியமைக்கலாம் என்பதையும் இது ஆராய்ந்து வருகிறது. அரசாங்கங்கள், வேலையளிப்போர், தொழிலா ளர்கள் ஆகியவர்களின் பிரதிநிதிகளைக்கொண்ட தொழிற் குழுக்களும், உலகத்திலுள்ள பெரிய தொழிற்றுறைகளின் நடைமுறைப் பிரச்சினைகளை விவாதிப்பதன்மூலம், பய னுள்ள வேலையைச் செய்துவந்திருக்கின்றன. உற்பத்தித் திறன், தொழிலாளரை நிர்வகித்தல், பாதுகாப்பு, சுகாதாரம் ஆகியவைபற்றி நெசவு, இரசாயனம் மேலும் தோட்டத் தொழில்களில் உள்ள நிலைமைகள் இக் குழுக்களால் விவாதிக் கப்பட்ட சில தலைப்புகள் ஆகும்.

வாழ்க்கைத் தொழில் பயிற்சிக்கு ஆக்கமளித்தலானது பன்னுட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் வல்லுநர்கள் மிகப் பெரும் பணிபுரிந்த மற்ரெரு முக்கியத் துறையாகும்.

முடிவுரை: பன்னாட்டு அமைப்புகளிலேயே மிகப் பழைமை வாய்ந்ததொரு நிறுவனமாகப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு விளங்கினாலும், அதற்குரிய முக்கியத்துவத்தை அது ஆசியாவில் இன்னும் அடையவில்லை என்றே சொல்ல வேண்டும். இதற்கு இங்கு இன்னும் பொதுமக்களின் ஆதரவு அதிக அளவில் தேடப்படவில்லை. இதற்கு இதுவரை கூறப்பட்டுள்ள ஒரு காரணம் யாதெனில், இந் நாடுகளில் மிகப் பெரிய வாழ்க்கைத் தொழிலான விவசாயத்திற்கு அதற்குரிய அளவு முக்கியத்துவம் இதனால் அளிக்கப்படாமலிருந்து வந்திருக்கிறது என்பதே. மேலும், ஆசிய நாடுகள் தங்கள் தனிநலத்திற்குப் போதிய அக்கறை எடுக்கப்படவில்லை என்றே கருதுகின்றன. ஆசிய வட்டார மையம் (Asian Regional Centre) ஒன்று இப்போது மிகவும் தேவைப்படுகிறது. இன்றைய இந்தியக் கிளை இந்தப் புதிய ஏற்பாடான ஆசிய வட்டார அலுவலகத்தின் கருவாக அமையும் தகுதி உடையதாகும்.

ஆனால், ஆசியாவுக்குச் சிறந்த வேலை நிலைமைகளைக் கொண்டுவருவதில் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு மிகவும் சிரத்தை எடுத்திருக்கிறது என்பதை மறத்தலாகாது. குறிப்பாக, இந்தியாவில் தொழிலாளர்களைச் சார்ந்த பெரும் திட்டங்களுக்கு நல்ல நுட்பஅறிவு செறிந்த உதவி அளித்திருக்கிறது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் பணியை உள்நாட்டிலும் சரி, பன்னாட்டுத் துறையிலும் சரி, விளம்பரப்படுத்துவது இந்திய அரசாங்கத்தின் ஒரு கடமையாகும். தங்களுடைய நாடுகளில் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு இன்னும் அதிகமான அக்கறை எடுக்க வேண்டுமேயாயின், அதற்குச் சிறந்தவழி ஆசிய நாடுகள் தங்கள் உள்நாட்டு நிலைமைகளுக்கேற்பப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பின் இணக்க விதிகளையும், பரிந்துரைகளையும் முடிந்தவரை ஏற்றுக் கொள்வதாகும்.

18. சென்றவையும் வருபவையும்

(Retrospect and Prospect)

இந்தியத் தொழிற்றுறைத் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளின் கூறுகள் யாவும் முந்திய அத்தியாயங்களில் கணிசமான அளவுக்கு ஆராயப்பட்டுள்ளன. கடந்த, நிகழ்காலங்களின் அனுபவத்திலிருந்து சில முடிவுகளைக் காணவும், அவற்றைக் கொண்டு ஒளிமயமான எதிர்காலத்தை உருவாக்கவும் கூடிய நோக்கத்துடன் தொழிலாளர் சங்கத்தின் தோற்றம், வளர்ச்சி ஆகியவற்றைப்பற்றியும், தொழிற்றுறை உறவுகளின் வளர்ச்சிபற்றியும் பன்னாட்டுப் பின்னணியுடன் பார்த்தோம். ஒரு நாட்டின் நலனைப் பாதுகாக்கக்கூடிய தொழில் அமைப்பினை உருவாக்கத் தேவைப்படுகின்றதும், ஒவ்வொரு நாட்டிலும் விரும்பப்படுகின்றதுமான தொழில் அமைதியை இது முடிவில் தரும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது.

முப்பது ஆண்டுக் காலத்திற்கும் மேலாக, இந்தியாவில் தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் ஒழுங்கான அமைப்புடன் இருந்துவந்திருந்தபோதிலும், அதனுடைய வளர்ச்சி வருந்தத்தக்க அளவுக்கு மெதுவாக இருந்திருக்கிறது என்பது ஒப்புக்கொள்ளப்பட வேண்டும். முந்திய காலத்தில் நாடு அந்நியர் ஆட்சியின்கீழ் அடிமைப்பட்டிருந்தபோது, தொழிலாளர்கட்குச் சங்கங்கள் அமைக்க முழு உரிமை இல்லாமலிருந்ததாலும், பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு அதனால் வழி ஏற்படாமையாலும் இந் நிலை ஏற்பட்டது. இவ்வாறே வேலையளிப்போரின் மனப்பான்மையும் தொழிலாளரிடையே ஒருமைப்பாடு வளர்வதற்கு துணைசெய்வதாக இருக்கவில்லை. உண்மையிலேயே, தொழிலாளர் சங்கங்களின்மீது அவர்கள் ஐயமும், அவநம்பிக்கையும் கொண்டார்கள். இன்றுகூட,

இந்தியா அரசியல் விடுதலை அடைந்திருந்தாலும், இந் நிலைமை போதிய அளவுக்கு மாறவில்லை. தொழிலாளர் சங்கத் தலைவர்கள் கொண்டுள்ள கருத்துவேற்றுமைகளால், தொழிலாளர் இயக்கம் போட்டியிடும் சங்கங்களாகப் பிரிவடைந்து, அவை தங்களுக்கிடையே உள்ள சச்சரவுகள் (மனக்கசப்பு) காரணமாகத் தங்கள் பலத்தை ஆக்கவேலைக்குப் பயன்படுத்தாது வீணே கழிக்கின்றன. நாட்டின் தொழில் வரலாற்றின் இக் கட்டத்தில், தொழிலாளர் இயக்கத்தில் ஏதேனும் பிளவு இருப்பின், அது தொழிலாளரிடையே நம்பிக்கையைச் சிதறடித்துவிடும். இவ் வியக்கம், தொழிலாளர் நலனை நாடிக் கடமை செய்யவேண்டுமேயானால், தொழிலாளர்கள் யாவரையும் குடியாட்சிக் கொள்கை அடிப்படையில் ஒற்றுமைப் படுத்தி, பலப்படுத்தி அவர்களுக்குப் பொருளாதார விடுதலையை அளிக்கவேண்டும்.

அதே நேரத்தில், தொழிலாளர்களும் குடிமக்கள் என்ற முறையில், தாங்கள் நாட்டிற்குச் செய்யவேண்டிய கடமையை மறக்கலாகாது. தொழிற்றுறையில், மகிழ்ச்சிகரமான, அமைதியான உறவுகள் ஏற்பட, தொழிற்றுறையின் சக்தி வாய்ந்த பெரும் கூட்டாளிகளான தொழிலாளிகளுக்கும் சம பொறுப்பு உண்டு. கடமைகளும் பொறுப்புகளும் உரிமைகளுக்கும் சலுகைகளுக்கும் முன்னிருக்க வேண்டியவை என்பதனைத் தொழிலாளர்கள் உணரவேண்டும். கூட்டுப் பேரம் செய்தல், தாமாகவே ஓர் ஏற்பாடு செய்தல் போன்ற முறைகளைக் கையாளாமல், கட்டாய நடுவர் தீர்ப்புகள் அல்லது அரசாங்கத்தின் தலையீடு போன்ற வழிகளைக் கையாண்டு, தொழிற்பூசல்களுக்கு முடிவு காணுதல்தான் இந்தியா அரசியல் சுதந்திரம் பெற்ற பிறகு, இன்றைய போக்காக உள்ளது. தாமாகவே, நம்பிக்கையுடன் தங்களுக்கிடையே உள்ள வேறுபாடுகளைத் தீர்த்துக்கொள்வதை விட்டு, வெளி அதிகார அமைப்புகளைத் தேடிச்செல்லும் இத்தகைய போக்குக்கு ஆதரவு அளிக்கக்கூடாது. நம்முடைய தொழிலாளர் சட்டம்—குறிப்பாகத் தொழிற்றுறை உறவுகளைச் சார்ந்தவை—பிரிட்டிஷ் மாதிரியில் அமைந்துள்ளதால், போருக்குமுன் தொழிற்பூசல்களைத் தீர்த்துவைக்கக் கையாளப்பட்ட சுய விருப்பத் தீர்வு முறைகளை மீண்டும் மேற்கொள்வது தொழில் துறை உறவுகள் முடிவில் மேம்பாடடைய வழிசெய்யும்.

கலப்பில்லாத முதலாளித்துவ அமைப்பில், பொதுவாகத் தொழிலாளிக்கும் நிர்வாகத்துக்கும் இடையே இயல்பான

பகை இருந்தாலும், இந்தியாவில் அந்த அளவுக்கு வகுப்புப் பூசல் காணப்படவில்லை. கிழக்கத்திய தத்துவம் முழுவதும் 'விட்டுக் கொடுக்கும் மனநிலை' என்ற அடிப்படைக் கொள்கையைத் தழுவியுள்ளது. இந்தியத்தொழிலாளரை எதிர்த்து நிற்கும் எல்லாப் பிரச்சினைகளிலும் நாம் இயற்கையாகக் கடைப்பிடிக்க வேண்டிய மனோதத்துவ முறையானது பரஸ்பரம் இன்னல்களை உணர்ந்துகொள்ளுவதும், பூசலையும், மனக்கசப்பையும் முடிந்தஅளவுக்குத் தவிர்ப்பதுமே ஆகும்.

எனவே, தங்களுடைய பல துன்பங்களைப் போக்கிக் கொள்வதில் தொழிலாளர்களுக்கு உதவிசெய்யும் வழிவகைகளில் சட்டம் என்பது ஒருவகையே ஆகும் என்பதை யாவரும் உணரவேண்டும். முதலாவதாக, தங்களுக்கு இடையே உள்ள வேற்றுமைகளை, பொதுமக்களின் கருத்தையும் இணக்கத்தையும் மனத்தில்கொண்டு தாங்களாகத் தீர்த்துக்கொள்வதற்குத் தொழிலாளர்களும், வேலையளிப்போரும் தங்களுக்கெனச் சிறந்த அமைப்புடைய சங்கங்களை அமைத்துக்கொள்வது இன்றியமையாததாகும். பரஸ்பரப் பேச்சுவார்த்தைகள் மூலம் தீர்வுகாணவும், தங்களுடைய முடிவுகளை இருதரப்பினரின் மனமொத்த கூட்டுறவு மூலமாகச் செயற்படுத்தவும் இவ்விருசாராரும் தக்க மரபு பண்புகளையும் ஒப்பந்தங்களையும் ஏற்படுத்திக் கொள்ளவேண்டும். சட்டப்படியான மதிப்புநிலை இவ்வாறு ஏற்படும் முடிவுகளைச் சட்டபூர்வமாக்க அவ்வப்போது உறுதிசெய்யும் சட்டங்கள் கொண்டுவரப்பட வேண்டும். ஏற்கெனவே உள்ள ஒப்பந்தங்களுக்குச் சட்டம் மெருகு மட்டும் தரவேண்டும். இதில், தொழிற்சங்கங்கள் சிறந்த மரபு பண்புகளை ஏற்படுத்துவதிலும், அவைகளின் அடிப்படையில் வந்த சட்டங்களைச் செயற்படுத்துவதிலும் மட்டுமல்லாது, அத்தகைய சட்டங்களை மேம்பாடடையச் செய்வதிலும், ஓர் ஆக்கபூர்வமான பங்கு ஏற்க முடியும்.

தொழிற்பூசல்களை, அவை பெரியதாகவோ சிறியதாகவோ இருந்தாலும், ஒவ்வொரு தொழிலிலும், ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் கூட்டு நிரந்தரக் குழு ஒன்றை உருவாக்குவதன்மூலம் தவிர்க்க முடியும். வகுப்புப் பூசல்களுக்கு ஒரு புதிய திருப்பத்தைத் தருகின்ற காந்தியின் அணுகும் முறை, நாட்டிலுள்ள தொழிற்சங்க இயக்கத்தாலும், வேலையளிப்போராலும், அரசாங்கத்தாலும் பின்பற்றக் கூடியவொரு மாதிரியாக விளங்க முடியும். அவர்கள் சண்டை

போடுவதால் யாருக்கும் இலாபம் இல்லை என்பதை உணருவதோடு பதில் நலச்செயல், கூட்டுறவு ஆகியவற்றின் முக்கியத்துவத்தை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

இன்று, பல நாடுகளிலும் உள்ள பொதுவான போக்கு யாதெனில், தொழிலாளர்களைத் தொழில்களின் நிர்வாகத்தில் ஈடுபடுத்துவதாகும். இது ஆதாயமுள்ள விளைவுகளைத் தர வேண்டுமேயானால், தொழிலாளர் வகுப்பு, தங்களுடைய பிரச்சினைகளின் நுட்பங்களைப் புரிந்துகொள்வதற்கும், தங்களுடைய கோரிக்கையை விஞ்ஞான முறையில் எடுத்துக் காட்டவும் பயிற்சியளிக்கப்பட வேண்டுவது அவசியம். எங்கும் இருப்பதுபோல இங்கும், தொழிலாளர்களின் நிலைமையைப் பாதிக்கக்கூடியவற்றை மட்டுமல்லாது, தொழில் சார்ந்த எல்லா விவகாரங்களைப்பற்றியும் அதிகாரத்துடன் பேசவல்ல, பலம்வாய்ந்த விஞ்ஞான முறையிலான, ஒன்றுபட்ட தொழிலாளர் இயக்கம் இயங்குவது தேவையாகும். மேலே கூறியதுபோல, தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் பலம் பெறும்வரையில், தொழில் நிர்வாகத்தில் தொழிலாளர் பங்கு பெறுவதில் அர்த்தம் கிடையாது. ஏனெனில், இவ்வாறாக இல்லாதுபோனால், உண்மையில் தொழிலாளர்கள் தங்கள் வேலையளிப்போருடன் சமநிலையில் நின்று தீர்வு பெற முடியாது.

ஊதியச் சபைகள் (wage boards) அநேகமாக எல்லாத் தொழில்களிலும்—தேவையிருக்கிறதோ, இல்லையோ—நிறுவப்படவேண்டுமென்று இன்று இந்தியாவில் கோரப்படுகிறது. உண்மையிலேயே, எந்தத் தொழில்களிலெல்லாம் தொழிலாளர் அமைப்புகள் ஒழுங்காக அமைக்கப்பெறுமலும், நியாயமான கூலிமட்டத்தைப் பெறக்கூடாத அளவுக்கு வலுவற்றும் இருக்கின்றதோ, அங்குமட்டிலுமே ஊதியச் சபைகள் நிறுவப்படவேண்டும். இங்கிலாந்திலும், மற்றும் ஏனைய முன்னேற்றமடைந்த நாடுகளிலும், கூலி குறைவாக உள்ளதும், தொழிலாளர் சங்கி அமைப்பின்றிச் சிதறியிருப்பதும் ஆகிய உழைப்புப் பிழிச்சல் தொழில்களில் மட்டுமே ஊதியச் சபைகள் நிறுவப்பெற்றுள்ளன. சிறப்பான அமைப்பினைப் பெற்ற தொழில்களில் இவை தேவையில்லாதவையாகும். அவை தொழிலாளர்களுக்கும், நிர்வாகத்திற்கும் இடையே உள்ள சுமுகமான உறவிற்கு அடிக்கடி முட்டுக்கட்டையாக இருக்கின்றன. ஊதியச் சபைகளின் தீர்மானங்கள் சட்டமுறையான கட்டாயத்தை அடிப்படையாகக் கொள்வதால், வேலை

யளிப்போரும், வேலையில் அமர்வோரும் இதனை விரும்புவதில்லை. இச் சபைகள் தொழிலாளர்களின் பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துவைக்க, தொழிலாளர்களுக்கு அப்பாற்பட்ட ஓர் அதிகாரத்தைக் கொண்டிருப்பதால், அவை தொழிலாளர்களின் ஒற்றுமையையும், தொழிலாளர் சங்கங்களில் அவர்கள் கொண்டுள்ள நம்பிக்கையையும் தகர்த்தெறிகின்றன. எனவே, சரியான அமைப்பில்லாத தொழில்களிலும், அரசாங்கம் எவ்விடங்களிலெல்லாம் தொழிலாளர்கள் சுரண்டப்படுகின்றனர் என்று கருதுகிறதோ அவ்விடங்களில் மட்டுமே இச் சபைகள் நிறுவப்படவேண்டும்.

இருபது அல்லது முப்பது ஆண்டுகட்கு முன்பெல்லாம், சமூகப் பாதுகாப்பு, சமூகக் காப்புறுதி போன்ற தத்துவங்களெல்லாம் அறியப்படாமல் இருந்தன. ஆட்குறைப்புக் காரணமாகவோ, விபத்துகள் காரணமாகவோ வேலையினின்று நீக்கப்பட்டவர்களுக்கு அரசோ, வேலையளிப்பவர்களோ யாதோர் ஈடு அல்லது நன்மைகள் அளிக்கவில்லை. அதுபோது தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய குறைவான சேமிப்பைக்கொண்டோ, தனியார் அளிக்கும் தருமத்தாலோ தான் வாழவேண்டியிருந்தது. பல ஐரோப்பிய நாடுகளில் சமூகக் காப்புறுதி முழுமையாகப் புகுத்தப்பெற்று வந்திருக்கிறது. இந்தியாவிலும், சமூகக் காப்புறுதியின் சில அம்சங்களைச் செயல்படுத்தியும், முன்னிலும் நல்ல வீட்டுவசதிகளை ஏற்படுத்திக்கொடுக்கச் சொற்பப் பண உதவி அளித்தும், இத் திசையில் நல்லதோர் ஆரம்பம் செய்யப்பெற்றுள்ளது. நல்ல வீட்டுவசதி, நிரந்தரமான வேலை, உடல்நலக் குறையுள்ள காலங்களில் அளிக்கப்படும் உதவி, சிறந்த வேலை செய்யும் நிலைமைகள், இவை யாவும் முன்னிலும் அதிகமான உற்பத்தித் திறன், முன்னிலும் ஒழுங்கான வேலைபோன்ற நற்பயன்களைத் தரும் என்பது உணரப்படவேண்டும். தொழிலாளருக்குத் (குடிமகன் என்ற முறையில்) தாயின் கர்ப்பத்திலிருந்து சுடுகாடு வரைக்கும் அரசியல் சட்டத்தில் கண்டுள்ள அடிப்படையான உரிமைகளுக்கிணங்கப் பாதுகாப்பு அளிப்பதற்கெனச் சமூகக் காப்புறுதி, சமூகப் பாதுகாப்பு ஆகியவற்றைச் சார்ந்த நடவடிக்கைகளின் வீச்சை விரிவுபடுத்த எல்லோரும் சேர்ந்து முயற்சியெடுக்க வேண்டும்.

விவசாயத் தொழிலாளர்களைவிட, ஆலைத் தொழிலாளர்கள் தங்களுடைய அமைப்பிலும், நல்லதான வேலைசெய்யும் நிலைமைகளைப் பெறுவதிலும் விரைவாகவும் அதிகமாகவும்

முன்னேறியுள்ளனர். அவர்களிடையே உள்ள பரஸ்பர உறவுகளும், தொழில் உற்பத்தியில் மற்ற நாடுகளுடன் போட்டியிடும் நிலைமைகளும்தாம் இதற்கு முக்கியமான காரணம். விவசாயம் ஆண்டு முழுவதும் யாவருக்கும் வேலை வாய்ப்பினை அளிக்கக்கூடிய நிலையில் இல்லாமலிருத்தலால், நாட்டுப்புறங்களிலுள்ள தொழிலாளர் நிலை, வேலையின்மை, வேலைக்குறைவு ஆகிய பிரச்சினைகளுக்குத் தீர்வு காண முடியாது. ஏற்கெனவே குறிப்பாகத் தெரிவிக்கப்பட்டது போல, இப் பிரச்சினைகளுக்கு முடிவு காணுவதற்கு விவசாயக் காலனிகளும், சிறுதொழில் திட்டங்களுமே ஒரே வழி.

தொழிலாளர் இயக்கம் ஓர் உலக இயக்கமாகும். அதன் தன்மைக்கிணங்க, அது நாட்டுத் தன்மையைவிடப் பன்னாட்டுத் தன்மையையே மிகையாகக் கொண்டதாகும். கடந்த உலகப்போர் நாசிசக் கட்சி, ஃபாசிசக் கட்சி, ஏகாதிபத்தியம் ஆகியவற்றை ஒழித்துவிட்டது. அநேகமாக எல்லாக் கீழ் நாடுகளும் தன்னுரிமை அடைந்துவிட்டதை இன்று காண்கின்றோம். மேலும், மேலைநாடுகளின் சுரண்டல் விரைவாக மறைந்து வருகிறது. ஆஃபிரிக்காவில் விடுதலை இயக்கம் தொடங்கிவிட்டது. விரைவில் அங்குள்ள நாடுகள் ஒவ்வொரு நாட்டிற்கும் உரிய பிறப்புரிமையாகிய விடுதலையைப் பெற்று விடும்.

பல நாடுகளின் தேசிய மனப்பான்மை விரைவில் மறைந்து, அவைகளின் எண்ணத்திலும், செயலிலும் பன்னாட்டு உணர்ச்சி தோன்ற ஆரம்பிக்கும். எனவே, நாடுகள் தாம் தாம் தனித்து நிற்பதை ஓர் உயர்ந்த குறிக்கோளாகக் கொள்ளுவதை ஆதரிக்கக்கூடாது. உலகம் நாள்தோறும் ஒற்றுமையை நோக்கித் திரும்புகிறது என்பதனை ஒப்புக்கொள்ளவேண்டும். குறுகிய தேசிய மனப்பான்மை படிப்படியாக விலக்கப்படவேண்டும். உலக அரசிற்குக் கொண்டு போய் விடுகிற உலக அமைப்பினை ஏற்படுத்தக்கூடிய சக்திகளைத் தெரிந்துகொள்ள வேண்டும். தனிப்பட்ட நாடுகள் அரசியல் விடுதலைக்கெனச் செய்யும் போராட்டம் விரைவில் பொருளாதார விடுதலைக்கே செய்யப்படும் சமூகப் போராட்டமாக மாறி, உலகச் சமதர்ம அரசை (World Socialist State) உயர்ந்த குறிக்கோளாக ஏற்றுக்கொள்ளும் ஒரு நிலை தோன்றும். வேறு ஏதாவது நிகழ்ந்தாலும், ஒன்றுமட்டும் உறுதி. இனிவரும் போராட்டம் பொருளாதார அடிப்படையில், 'உள்ளவர்கள்' (haves), 'அற்றவர்கள்' (have nots)

ஆகிய சக்திகளுக்கிடையே நிகழும் போராட்டமாகத்தான் இருக்கும். இந்தியா, எகிப்து, சீனு, ரஷ்யா அல்லது வேறு எங்காவது, எது நடந்தாலும், கிழக்கிலோ, மேற்கிலோ, தெற்கிலோ, வடக்கிலோ அது உலகத்தைப் பாதிக்கிறது. உலக நிகழ்ச்சிகள் ஒவ்வொரு நாட்டின் எதிர்காலத்தையும் மாற்றி அமைக்கும்.

இனி நடக்கும் போராட்டம் பொருளாதாரச் சமத்துவத்தைப் பெறுவதற்கென மக்கள் செய்யும் போராட்டமாக இருக்குமாகையால், இந்தியத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் உலக முழுவதும் உள்ள தொழிலாளர் சங்க இயக்கங்களோடு நேசமாக இருக்கவேண்டும்.

பல நாடுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர் வகுப்புகள், அரசாங்கங்கள், வேலையளிப்போர் ஆகியோரின் பிரதிநிதிகளை ஒரே மேடையில் கொண்டுவந்து சேர்க்கப் பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம் முயன்றுள்ளது. ஐக்கிய நாடு சபை இன்று நாடுகளிடையே அரசியல் ஒற்றுமையை ஏற்படுத்த முயற்சி செய்துவருகிறது. எல்லாவகையான சுரண்டல் பழக்கத்தை ஒழிப்பதையும், ஒவ்வொரு தனிமனிதனுக்கும் அடிப்படை உரிமைகளை உறுதிப்படுத்துவதையும் ஒரே நோக்கமாகக் கொண்ட உலக அரசு என்ற ஒரே உயர்ந்த குறிக்கோளை அடையப் பல நாடுகளின் அரசாங்கங்களும் உழைக்கின்ற காலம் விரைவாக வரத்தான் போகின்றது.

எனவே, பழைய உலகத்தினின்று முற்றிலும் வேறுபட்டதும், எங்கும் சமாதானத்தையும் செல்வத்தையும் அளிக்கவல்லதுமான ஒரு புதிய உலகினை ஏற்படுத்துவது உடனடியான தேவையாகும். இத்தகைய புதிய உலகில், பல நாடுகளுக்குமிடையே சமாதானமும் ஒற்றுமையும் நிலவச் செய்வதே உலக நாடுகள் யாவும் கொண்டுள்ள உண்மையான குறிக்கோளாக இருக்கும். தேசிய அரசாங்கங்கள் அறநெறி ஒழுங்குக்குக் கட்டுப்பட்டு இருப்பதுடன், வலிமை பொருந்திய நாடுகள் வலிமையற்ற நாடுகளின்மீது மேலாதிக்கம் செலுத்துவது, அவற்றைச் சுரண்டுவது ஆகிய முயற்சிகளைக் கைவிடவேண்டும். மனிதர்கள் எல்லோரும் சமம் என்பது முடிவில் ஒப்புக்கொள்ளப்படுவதுடன், தனிப்பட்ட சலுகைகள், உயர்வான தகுதிகள் ஒரு மக்கள் இனத்திற்கோ நாட்டிற்கோ அளிக்கப்படக்கூடாது.

பாராட்டத்தக்க இந்த எல்லா நோக்கங்களும் நிறைவேற வேண்டுமானால், உலகத்தின் சாதாரண மனிதனுக்கென்றே இயங்கும் உலகில் உள்ள எல்லாத் தொழிலாளர் சங்கங்களுடைய முயற்சிகளும் ஒருமுகப்படுத்தப்பட வேண்டும். அச் சாதாரண மனிதன் மனநிறைவு அடையமுடியாமற் போய்விடின் இவ் வுலகில் சமாதானம் தழைக்க முடியாது.

இந்தியத் தொழிலாளர் சங்க இயக்கம் இம் மகத்தான வேலையில் ஈடுபடுவதற்கென எழுச்சிகொள்ள வேண்டும். இவ் வெழுச்சியைப் பெறவேண்டின், அது ஒற்றுமையாக இருப்பதோடு, சமதர்மக் குடியாட்சியை முழுவதுமாக அடைவதற்குரிய பலமான அடிக்கல்லின்மீது நிற்கவும் வேண்டும்.

கலைச்சொற்கள்

A

Adjust — சரிக்கட்டு
Administration — நிருவாகம்
Advanced countries — முன்னேற்றம் அடைந்த நாடுகள்
Agriculture — வேளாண்மை, விவசாயம்
Agricultural Industry — விவசாயத் தொழில்
Agricultural Labour — விவசாயத் தொழிலாளர்
Agricultural Labour Union — விவசாயத் தொழிலாளர் சங்கம்
Agricultural worker — விவசாயத் தொழிலாளி
All India Agricultural Labour Enquiry — அனைத்திந்திய விவசாயத் தொழில் விசாரணை
All India National Planning Commission — அனைத்திந்திய நாட்டுத் திட்டக்குழு
All India Trade Union Congress — அனைத்திந்தியத் தொழிலாளர் சங்கக் காங்கிரஸ்
Amendment — திருத்தம்
Amenities — வசதிகள்
Anarchism — அரசின்மைக் கொள்கை
Apprenticeship — தொழில் பயில்வு
Arbitration — ஒருதலை முடிவு
Autocracy — எதேச்சாதிகாரம், சர்வாதிகாரம்
Autonomous — தனி ஆட்சியுரிமையுள்ள
Auxiliary institutions — துணை நிறுவனங்கள்
Average annual income — சராசரி ஆண்டு வருமானம்

B

Backward classes	— பிற்பட்ட வருக்கத்தினர்
Backward countries	— பின்தங்கிய நாடுகள்
Basic industries	— அடிப்படைத் தொழில்கள்
Belligerent countries	— போரில் ஈடுபட்ட நாடுகள்
Bill	— சட்டமூலம்
Birth rate	— பிறப்புவீதம்
Board	— வாரியம்
Bonus	— உபரி ஊதியம்
Bureau	— கழகம்
Bureauciacy	— பணித்துறைக் குழு

C

Capital	— முதல்
Census	— கணிப்பு
Cess	— செஸ்
Child labour	— குழந்தைத் தொழிலாளர்
Christian Labour Association	— கிறிஸ்துவ தொழிலாளர் சங்கம்
Christian Socialism	— கிறித்துவச் சோஷியலிசம்
Citizenship	— குடியுரிமை
Collective bargaining	— கூட்டு பேரம்
Collective Capitalism	— கூட்டுமுறை முதலாளித்துவம்
Collective Dictatorship	— கூட்டுச் சர்வாதிகாரம்
Collectivisation	— கூட்டுமுறை
Colonies	— குடியிருப்புகள்
Colonisation	— குடியேற்றம்
Commission	— ஆய்வுக்குழு
Committee	— குழு
Communist manifesto	— பொதுவுடைமை அறிக்கை
Community services	— சமூகநலப் பணிகள்
Compensation	— ஈடு
Comprehension	— விரிவான
Compulsory education	— கட்டாயக் கல்வி
Concentration	— குவிவு

Conciliation — சமரசம், இணக்கம் உண்டாக்குதல்

Confederation General du Travail — தேசியத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைப்பு

Conference — ஆலோசனைக் கூட்டம்

Congress — காங்கிரஸ்

Concentration of wealth — செல்வத்தின் குவிவு

Conservatives — பழைமை விரும்பிகள்

Consumer goods — நுகர்வுப் பண்டங்கள்

Contract — ஒப்பந்தம்

Contractor — ஒப்பந்தக்காரர்

Contribution — பங்கு

Consolidation of holdings — நில உடைமைகளை ஒன்றிணைத்தல்

Convention — ஒப்பந்தம், இணக்க விதி, கூட்டம்

Co-operation — கூட்டுறவு

Co-operative commonwealth — கூட்டுறவுப் பொது அரசு

Co-operative cultivation — கூட்டுறவுச் சாகுபடி

Co-operative society — கூட்டுறவுச் சங்கம்

Corporation — கூட்டு நிறுவனம், கார்ப்பரேஷன்

Cost of living — வாழ்க்கைச் செலவு

Cottage industries — குடிசைத் தொழில்கள்

Council — மன்றம்

Craft guild — ஒரு தொழில் இனக்குழு, சிறுதொழில் குழு

Craft union — சிறு தொழிற்சங்கம்

Creches — குழந்தைக் காப்பிடங்கள்

Crisis — நெருக்கடி

D

Death rate — இறப்புவீதம்

Delegate — பேராள்

Democracy — குடியாட்சி

Democratic Liberalism — பரந்த குடியாட்சிக் கொள்கை

Democratic planning	—	குடியாட்சி முறையில் திட்டமிடுதல்
Dependent	—	சார்ந்த
Developed country	—	வளர்ச்சிபெற்ற நாடு
Development	—	வளர்ச்சி, அபிவிருத்தி
Dictator	—	வல்லாட்சியாளர், தனித் தன்னாட்சியாளர்
Directorate	—	இயக்குநர் குழு
Division of labour	—	தொழில்முறைப் பகுப்பு
Drainage	—	வடிகால்

E

Economic action	—	பொருளாதாரச் செயல்
Economic force	—	பொருளாதாரச் சக்திகள்
Economic life	—	பொருளாதார வாழ்க்கை
Economic problem	—	பொருளாதாரப் பிரச்சினை
Economic rent	—	பொருளாதார வாரம்
Economic resources	—	பொருளாதாரச் சாதனங்கள்
Economist	—	பொருளியல் வல்லுநர்
Employee	—	வேலை செய்வோர்
Employer	—	வேலையளிப்போர்
Employment Exchange	—	வேலை தேடித்தரும் நிலையம்
Employment-opportunity	—	வேலை வாய்ப்பு
Enquiry committee	—	விசாரணைக் குழு
Enterprise	—	தொழில் துணிவு
Entrepreneur	—	தொழில் முயல்வோன்
Equality	—	சமத்துவம்
Equilibrium	—	சமநிலை
Exploitation	—	சுரண்டல்

F

Fabian	—	ஃபேபியன்
Factor	—	காரணி
Factory	—	ஆலை
Factory system	—	தொழிற்சாலை முறை
Factory workers	—	ஆலைத் தொழிலாளர்

Family budget — குடும்ப வரவுசெலவுத் திட்டம்
Finance — நிதியம்
Fine — தண்டப்பணம்
Frame work — பணிச் சட்டம்
Full employment — வேலை நிறைவு
Full time workers — முழுநேரத் தொழிலாளர்
Functional unit — செயல் அலகு
Fund — நிதி

G

Government — அரசாங்கம்
Gratuity — பணிக்கொடை
Guild socialism — வர்த்தக சங்கச் சோஷியலிசம், கில்டு சோஷியலிசம்

H

Horizontal integration — படுகிடை இணைப்பு
Hours of work — வேலைநேரம்
Households — குடும்பங்கள்
House rent — வீட்டு வாடகை
Hygiene — சுகாதாரம்

I

Imperialism — ஏகாதிபத்தியம்
Indebtedness — கடன்
Index number — குறியீட்டு எண்
Individualism — தனியுரிமைக் கோட்பாடு
Industrial — தொழில்துறை
Industrial accidents — தொழில் விபத்துகள்
Industrial autocracy — தொழில் தன்முனைப்பாட்சி
Industrial democracy — தொழில் குடியாட்சி
Industrial dispute — தொழில் தகராறு, பூசல்
Industrial housing — தொழிலாளர் வீட்டுவசதி
Industrial policy — தொழிற்கொள்கை
Industrial union — தொழில்துறைச் சங்கம்
Industrialisation — தொழில்மயமாக்குதல்

Industrialist — தொழில் அதிபர்
Industrial revolution — தொழிற்புரட்சி
Inequalities — ஏற்றத்தாழ்வுகள்
Initiative — முனைப்பு
Insanitary — துப்புரவற்ற
Inspectorate — ஆய்வாளர் தொகுதி
Insurance — காப்புறுதி
International — பன்னாட்டு
International Confederation of Free Trade Unions — தனி உரிமைவாய்ந்த தொழிலாளர் சங்கப் பன்னாட்டுக் கூட்டு இணைப்பு
International Federation of Trade Union — பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைவு
International Federation of the Working People's Association — பன்னாட்டுப் பாட்டாளி மக்கள் கூட்டிணைவு
International Labour Conference — பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் ஆலோசனைக் கூட்டம்
International Labour Movement — பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் இயக்கம்
International Metal Workers' Federation — பன்னாட்டு உலோகத் தொழிலாளர் கூட்டிணைவு
Investigators — ஆய்வாளர்
Investment — முதலீடு

J

Joint committees — கூட்டுக் குழுக்கள்
Juxtaposition — அண்மைநிலை

L

Labour — உழைப்பு, பாடு
Labour bureau — தொழில் அலுவலகம்
Labour dispute — தொழிலாளர் தகராறு
Labour force — தொழிலாளர் படை
Labour front — தொழிலாளர் முன்னணி
Labour Investigation Committee — தொழிலாளர் ஆய்வுக் குழு

Labour and Socialist International — தொழிலாளர் சோஷியலிசப் பன்னாட்டுச் சங்கம்
Labour statistics — தொழிலாளரைப்பற்றிய புள்ளிவிவரங்கள்
Laissez-faire policy — தலையிடாக் கொள்கை
Land holdings — நிலவுடைமைகள்
Landless workers — நிலமில்லாத் தொழிலாளர்
League of Nations — பன்னாட்டுக் கழகம்
Legistlative protection — சட்டபூர்வமான பாதுகாப்பு
Liberalism — பரந்த கொள்கை, லிபரலிசம்
Local bodies — தல அரசுகள்
Lock-out — கதவடைப்பு

M

Machine — எந்திரம்
Manpower planning — ஆள்வலத்திற்குத் திட்டம்
Manpower resources — ஆள்வலச் சாதனங்கள்
Manufacturing industry — பொறிவழித் தொழில்கள்
Market — சந்தை, மார்க்கெட்
Maternity — மகப்பேறு
Maternity benefit — மகப்பேற்றுதவி
Maternity mortality — மகப்பேற்று இறப்புவீதம்
Maximum — உச்ச
Methods of production — உற்பத்திச் சாதனங்கள்
Midwife — மருத்துவச்சி, மருத்துவப் பெண்
Militant party — எதிர்ப்பார்வமுள்ள கட்சி
Mines' International Federation — பன்னாட்டுச் சுரங்கத் தொழிலாளர் கூட்டிணைவு
Minimum — குறைந்தபட்ச, குறும
Minimum Wages Act — குறுமக் கூலிச் சட்டம்
Ministry of Labour — தொழிலாளர் அமைச்சரகம்
Miscellaneous industries — பலவகையான தொழில்கள்
Multipurpose River Valley Scheme — பெரிய ஆற்றுப் பள்ளத்தாக்குப் பலநோக்குத் திட்டம்
Municipal council — நகராட்சி மன்றம்
Municipality — நகராட்சி

N

Natioinal Council of Trade Unions	—	தேசியத் தொழிலாளர் சங்க மன்றங்கள்
National Sample Survey	—	தேசிய மாதிரிப் புள்ளி விவரக் கணிப்பு
Nationalisation	—	நாட்டுடைமையாக்குதல்
New Economic Policy	—	புதிய பொருளாதாரக் கொள்கை
Non-agricultural labour	—	விவசாயம்சாராத் தொழிலாளர்

O

Odjective	—	குறிக்கோள்
Occupation	—	தொழில்
Occupational diseases	—	தொழிலினுல் ஏற்படும் நோய்கள்
Occupancy rights	—	குடியிருப்புரிமை
Oil mills	—	எண்ணெய் மின்செக்குகள்
Organisation	—	அமைப்பு, அமைப்பு முறை

P

Pattern	—	பாணி
Peasant proprietorship	—	குடியானவனின் நிலவுரிமை
Planning Commission	—	திட்டக் குழு
Plantation labour	—	தோட்டத் தொழிலாளர்
Plantation Labour Act	—	தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம்
Pledging of child labour	—	குழந்தைத் தொழிலாளி உழைப்பை ஈடுவைத்தல்
Policy	—	கொள்கை
Political revolution	—	அரசியல் புரட்சி
Political rights	—	அரசியல் உரிமை
Private enterprise	—	தனியார் முயற்சி
Private industry	—	தனியார் தொழில்
Private sector	—	தனியார் துறை
Problem	—	பிரச்சினை
Profit motive	—	இலாபநோக்கு

Proletariat — பாட்டாளி இனம்
Propaganda — பிரசாரம்
Provident fund — பின் நலநிதி
Public corporation — பொதுக் கூட்டுநிறுவனம்
Public utilities — பொதுப் பயன்கள்

R

Railway Board — ரெயில்வே வாரியம்
Regional distribution of families — பிராந்தியக் குடும்பப் பகிர்வு
Re-habitation — மறு சீரமைப்பு
Re-organisation — திருத்தி அமைத்தல்
Representation — பிரதிநிதித்துவம்
Representative — பிரதிநிதி
Republic — குடியரசு
Research — ஆராய்ச்சி
Residential — குடியிருக்கத்தக்க
Resources — சாதனங்கள்
Revolution by consent — இணக்கத்தைக்கொண்டு எழும் புரட்சி
Revolutionary — புரட்சி
Rural credit — விவசாயக் கடன்
Rural development — நாட்டுப்புற வளர்ச்சி
Rural unembloyment — நாட்டுப்புற வேலையின்மை

S

Safety — பாதுகாப்பு
Safety Engineer — காப்புப் பொறியாளர்
Schedule — பட்டியல், அட்டவணை
Scientific socialism — நூலியல் சோஷியலிசம்
Scope — வீச்சு
Secretariat — செயலகம்
Semi-skilled labour — குறைதிறத் தொழிலாளர்
Skilled labour — திறம்பெற்ற தொழிலாளர்
Slum clearance — சேரி ஒழிப்பு
Small scale industry — சிறுதொழில்கள்
Social — சமூக

Social condition — சமூக நிலைமை
Social re-construction — சமூக மறுசீர் ஆக்கம்
Social reform — சமூகச் சீர்திருத்தம்
Social welfare — சமூக நலன்
Socialist — சோஷியலிசவாதி
Socialist Pattern of Society — சோஷியலிசபாணி சமுதாயம்
Society — சமுதாயம்
Speculation — ஊகவாணிகம்
Standardisation — தரப்படுத்தல்
Standard of living — வாழ்க்கைத்தரம்
State Government — மாநில அரசாங்கம்
State Socialism — அரசு சோஷியலிசம்
Statistics — புள்ளிவிவரங்கள்
Statutory compulsion — சட்டரீதியான வலுக் கட்டாயம்
Structural — அமைப்பு
Sub-contractor — துணை ஒப்பந்தக்காரர்
Subsidy — உதவிப்பணம்
Subjugation — அடிமைப்படுத்தல்
Supervisor — மேற்பார்வையாளர்
Survey — புள்ளிவிவரக் கணிப்பு
Syndicalism — தொழில் ஆட்சி முறைமை, சிண்டிகலிசம்

T

Tanning — தோல் பதனிடுதல்
Technicians — தொழில் வல்லுநர்
Tendency — போக்கு
Tenement — குடியிருப்புகள்
Territory — நிலப்பகுதி
The Chief Inspector of Mines — சுரங்கத் தலைமை ஆய்வாளர்
The Rererve Bank of India — இந்திய ரிசர்வ் பாங்கு
Time wages — காலவீதக் கூலி
Totalitarian State — ஒருமுக ஆதிக்கமான அரசு
Trade — வாணிகம், வணிகம்
Trade Union — தொழிலாளர் சங்கம்
Trade Union Movement — தொழிலாளர் சங்க இயக்கம்
Training — பயிற்சி

Training centre — பயிற்சி மையங்கள்
Transport — போக்குவரவு
Tribunals — உயர்முறை நீதிமன்றங்கள்
Tripartite — முக்கூட்டு
Tripartite Labou r Conference — முக்கூட்டுத் தொழிலாளர் மாநாடு
Trend — திசை
Trustee — பொறுப்பாளர்

U

Under employment — வேலைக் குறைவு
Under privileged — குறைவான சலுகைகளை யுடைய
Unemployment — வேலையின்மை
Unit — அலகு
Unskilled labour — திறம்பெறாத் தொழிலாளர்
Utility — பயன்பாடு
Utopian — கற்பனை உலகு

V

Vertical integration — செங்குத்திணைப்பு
Voluntary co-operation — தன்னியல்பான கூட்டுறவு

W

Wage — கூலி
Wage earner — கூலியாள்
Wage incentives — ஊதியத் தூண்டுதல்கள்
Wage structure — கூலி அமைப்புமுறை
Welfare — நலன், நலம்
Welfare centres — பொதுநல மையங்கள்
Welfare State — பொதுநல அரசு
Worker — தொழிலாளி
Workers' commonwealth — தொழிலாளர் பொது அரசு
Working condition — வேலைசெய்யும் நிலைமைகள்
Workshop — தொழிற் கூடங்கள்
World Federation of Trade Union — உலகத் தொழிலாளர் சங்கக் கூட்டிணைவு
World Social Order — உலகச் சமூக அமைப்பு.
Women's Welfare Society — மாதர்நல சங்கம்

பொருட்குறிப்பு அகராதி